



Colección

Temas de ciudadanía y política

Senderos que se bifurcan

*Servicio doméstico y derechos laborales
en la Argentina del siglo XX*

INÉS PÉREZ, ROMINA CUTULI Y DÉBORA GARAZI

Con la colaboración de Santiago Canevaro

SENDEROS QUE SE BIFURCAN

SERVICIO DOMÉSTICO Y DERECHOS LABORALES EN LA ARGENTINA DEL SIGLO XX

**Inés Pérez, Romina Cutuli y Débora Garazi
con la colaboración de Santiago Canevaro**



Senderos que se bifurcan : servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del Siglo XX / Inés Pérez ... [et al.]. - 1a ed. - Mar del Plata : EUDEM, 2022.

Libro digital PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-8410-76-0

1.Derecho al Trabajo. I. Pérez, Inés.
CDD 344.01

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723 de Propiedad Intelectual.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio o método, sin autorización previa de los autores.

ISBN: 978-987-8410-76-0

Este libro fue evaluado por la Dra. Karina Ramacciotti

Primera edición digital: mayo 2022

© 2022 Inés Pérez

© 2022, EUDEM

Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata

Formosa 3485 / Mar del Plata / Argentina

Arte y Diagramación: Luciano Alem y Agustina Cosulich

Imagen de tapa: "Buscando energía" de Mayra Gidoni



**Libro
Universitario
Argentino**

ÍNDICE

Agradecimientos	11
Introducción	15
<i>Inés Pérez</i>	
Estudios sobre el servicio doméstico en América Latina	18
Aspectos metodológicos	22
Este libro	28
Capítulo 1: El servicio doméstico y el derecho laboral en la Argentina: el régimen de accidentes de trabajo	35
<i>Inés Pérez</i>	
La Ley de Accidentes de trabajo de 1915	37
El servicio doméstico y el régimen de accidentes de trabajo	43
Un “régimen especial”	48
Capítulo 2: Género y cambios en las definiciones legales del servicio doméstico: desmarcación y profesionalización de los choferes	59
<i>Inés Pérez</i>	
La feminización del servicio doméstico	60
El caso de los choferes particulares	66
Capítulo 3: El estatuto del servicio doméstico	77
<i>Inés Pérez</i>	
El Decreto Ley 326	80
Servicio doméstico y trabajo doméstico no remunerado	86

La continuidad de las exclusiones	94
Entre el retorno democrático y la flexibilización laboral	102
Capítulo 4: Justicia ciega	115
<i>Romina Cutuli</i>	
Una creciente discriminación	117
“Ocupación: de su sexo”	130
Capítulo 5: La extensión de la invisibilidad	145
<i>Débora Garazí</i>	
Las empleadas domésticas más allá del hogar	148
Mucamas de hotel	158
Capítulo 6: Estrategias de las trabajadoras domésticas frente a la justicia laboral	169
<i>Inés Pérez y Santiago Canevaro</i>	
Derechos laborales, afectividad y relaciones cuasi-familiares	171
Racionalidad, “reciprocidad legal” y derechos laborales	179
Racionalidad y afectividad	183
Capítulo 7: ¿De las bifurcaciones a las confluencias? De- safíos frente a la laboralización del servicio doméstico	193
<i>Romina Cutuli</i>	
El proceso de equiparación jurídica del servicio doméstico	194
La invisibilidad persistente	208
Una comunidad imaginada de empleadores	222
Consideraciones finales	233
<i>Inés Pérez</i>	
Bibliografía	239

A Norberto

AGRADECIMIENTOS

Este libro es fruto de un trabajo colectivo, que fue posible gracias a múltiples apoyos. Tanto la investigación en el que se basa como su publicación, fueron financiados por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica en el marco del PICT 2013-3089. Las investigadoras que participamos en su redacción formamos parte del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y nos desempeñamos en el Centro de Estudios Históricos y en el Centro de Estudios Sociales y Políticos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata, espacios en los que desarrollamos habitualmente nuestras tareas y sin los que esta empresa hubiera resultado imposible.

Si pudimos desarrollar esta investigación fue gracias a la ayuda de archivistas y bibliotecarios de distintas instituciones que nos abrieron sus puertas: Archivo General de la Nación, Biblioteca del Congreso de la Nación, Archivo de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, archivos de los departamentos judiciales de Mar del Plata, Tandil, Dolores, y La Plata, Archivo Histórico de la provincia de Buenos Aires. También queremos agradecer a Eleonora Slavin que nos permitió revisar los registros de sentencias del Tribunal del Trabajo No. II de Mar del Plata.

Ahora bien, más allá de los apoyos institucionales, queremos destacar el de algunas personas clave. En primer lugar, el de Norberto Álvarez, quien, además de ser el director de nuestras respectivas tesis, fue quien nos animó a tomar el camino de la investigación en Ciencias Sociales, y nos dio un sostén invaluable tanto en términos profesionales como personales, para que lográramos hacerlo. Norberto fue una figura sumamente importante para nosotras, por su inteligencia, su generosidad, su afecto. Marcó nuestra manera de entender el oficio de los

y las historiadoras, en permanente diálogo con otras Ciencias Sociales, pero también con una mirada situada en los problemas del presente, y con un fuerte compromiso con la promoción de una sociedad más justa e igualitaria.

También queremos agradecer a las y los miembros del Grupo de Estudios sobre Familia, Género y Subjetividades por el estimulante ámbito de discusión que nos brindaron, por la riqueza de sus sugerencias, por las ganas de trabajar que contagian, por la amistad: a Andrea Torricella, Agustina Cepeda, Guido Vespucci, Cecilia Rustoyburu, Lilia Vázquez Lorda, Beatriz Morrone, Paula Bedín, Santiago Navone, Estefanía Martynowskyj, Verónica Meske, Emilio Archimio, Melina Antoniucci, Cristian Darouiche, Natacha Mateo, Guadalupe Blanco Rodríguez, y otras y otros integrantes que han pasado por el grupo. Algunas de las ideas que exponemos a lo largo del libro fueron discutidas en jornadas, congresos y otras reuniones. El texto que aquí presentamos se benefició enormemente de los aportes que distintos colegas nos hicieron en esos espacios. En particular, queremos agradecer a María Bjerg, Elizabeth Hutchison, Rebekah Pite, Eileen Boris, Premilla Nadasen, Carolyn Steedman, Camillia Cowling, Michele Johnson, Mary Goldsmith, Jurema Brites, Ricardo Cicerchia, Estela Lanari, Eugenio Actis, Eliana Aspiazu, Ania Tizziani, Francisca Pereyra, Débora Gorbán, Lorena Poblete, Cecilia Allemandi, Cristiana Schettini, Valeria Pita, Paula Aguilar, Andrea Andújar, Débora D'Antonio, Karina Ramacciotti, Adriana Valobra, Graciela Queirolo, Silvana Palermo. A Dora Barrancos le debemos un agradecimiento especial por el enorme apoyo que nos ha brindado, por su fuerza y su increíble generosidad.

Finalmente, queremos darle las gracias a nuestras familias, por su aliento cotidiano, por el amor, y porque sin ellas nada en el mundo sería posible. Gracias, entonces, a Martín y Valentín, a Inti, a Alejandro, Bruno y Laura.

INTRODUCCIÓN

Inés Pérez

*“Dejo a los varios porvenires (no a todos) mi jardín de senderos
que se bifurcan.”*

Jorge Luis Borges, *Ficciones*.

La que hace las veces de epígrafe es quizá una de las frases más recordadas del cuento de Borges del que tomamos el título para nuestro libro. Allí se describe un laberinto cuyas bifurcaciones dan lugar a infinitos tiempos paralelos, en los que todas las posibilidades ocurren simultáneamente. La historia que abordamos aquí es, en muchos sentidos, una de tiempos paralelos, posibilidades escindidas de un mismo punto y, sin embargo, irreconciliables. El libro vuelve sobre la historia de la regulación del trabajo y la sanción de derechos laborales y permite ver bifurcaciones en cada uno de sus hitos. De ellas surgieron, simultáneamente, protecciones y regulaciones para unos, mientras otros (otras) permanecían en un tiempo (¿o habrá que decir en un espacio?) al margen de ellos. Tiempo y espacio juegan un papel central en la configuración del laberinto borgeano, como lo juegan también en las bifurcaciones que analizaremos aquí: la existencia de estos tiempos paralelos se sostuvo en la escisión del espacio en público y doméstico.

Siguiendo a Robert Castel (2010), a lo largo del siglo XX el trabajo asalariado se alejó progresivamente de la servidumbre para ingresar en la esfera de la libertad, en lo que este autor denominara el “régimen del salariado”. En su mirada, la regulación de las relaciones laborales a través del derecho y su asociación a los derechos sociales fue clave en el cambio de estatus del trabajo. El servicio doméstico fue pobre y tardíamente incluido bajo dicho régimen, en un proceso lento, ambiguo y no lineal, que implicó su feminización, así como su separación de

algunas ocupaciones especializadas que anteriormente eran consideradas parte de este tipo de trabajo. Su caracterización como una actividad “no productiva” en los inicios del pensamiento económico moderno (Steedman, 2009) se articuló con una larga tradición que lo ubicaba en el ámbito de las relaciones familiares, más que en el de las laborales (Sarti, 2006; Zelizer, 2009). Estos elementos redundaron en una tardía protección legal de los y las trabajadoras de este sector en buena parte del globo, así como en la sanción de derechos laborales más restringidos en relación a los reconocidos a otros trabajadores (Blackett, 2011).

La equiparación de éste con otros trabajos en materia de derechos es un proceso inacabado todavía en los inicios del siglo XXI, aunque ha ganado mayor visibilidad pública (Tomei, 2011).¹ En un escenario en el que las regulaciones del trabajo están siendo revisadas, este libro busca aportar una mirada histórica sobre el papel que jugaron la ley y sus usos en la construcción de garantías para las y los trabajadores, pero también en la producción y reproducción de desigualdades entre (o de senderos que se bifurcan para) unos y otras.

Las discusiones en torno de la definición de la categoría “trabajo” tienen una larga tradición en las Ciencias Sociales. A efectos jurídicos y sociales, su asociación a la condición salarizada acabó excluyendo de su seno a toda actividad y vínculo contractual que no ingresara claramente en ella (Gorz, 1995). Desde el feminismo, el célebre debate en torno del “trabajo doméstico” que tuviera lugar en los años setenta puso en tela de juicio esta restricción conceptual a fin de incluir aquellas actividades que tradicionalmente las mujeres realizaban dentro del espacio doméstico sin una remuneración a cambio (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Rodríguez y Cooper, 2005). La expansión de esta categoría implicaba el reconocimiento de derechos económicos, sociales y políticos (Cutuli, 2012).

1 Utilizamos la noción de “servicio doméstico” como categoría nativa, es decir como categoría históricamente construida cuya definición debe ser problematizada y analizada en distintos momentos. Con el rótulo “trabajo doméstico remunerado”, por otra parte, buscamos evitar implicancias particulares que serán objeto de reflexión a lo largo del desarrollo del libro. Buscamos, también, acentuar la condición de “trabajo” de la actividad analizada, así como sus vínculos con el trabajo doméstico no remunerado. Esta ocupación incluye tanto el trabajo doméstico como el de cuidados.

Desde la sociología del trabajo, los principales cuestionamientos conceptuales llegaron de la mano del desempleo masivo. En nombre de la inclusión, se barajaban alternativas al salario como régimen de distribución de la riqueza. En esta oportunidad, las aguas estuvieron divididas entre los que insistían en la expansión de dicha noción (Rifkin, 1996; Calvez, 1999) y aquellos que promovían formas alternativas de acceso a los derechos sociales y económicos (Offe, 1992; Gorz, 1995 y 1998).

Décadas después, los desacuerdos en torno de cómo conceptualizar legal y socialmente las tareas domésticas y los cuidados (sean o no remunerados) siguen siendo fuertes. Los términos utilizados para nombrar estas actividades han variado a través del tiempo y el espacio, mostrando en cada caso reminiscencias de los sentidos que se les adscribían. El cambio en la forma de nombrarlas también implicó dificultades para visibilizarlas. Por ejemplo, la contabilización del “servicio doméstico” a lo largo del tiempo resulta complicada, puesto que las categorías a partir de las que se los ha registrado han cambiado fuertemente, incluyendo ocupaciones sumamente diversas (Piette, 2000; Allemandi, 2017). Como ha sostenido Edward Higgs (1987), quizá más que mirar el trabajo doméstico remunerado como una “ocupación”, sería conveniente estudiarlo como una serie de relaciones sociales con un contenido de trabajo similar en un espectro que va desde el parentesco cercano al vínculo puramente económico.

Este libro busca contribuir a la historia del servicio doméstico en la Argentina a partir del análisis de las formas en que el Estado intervino sobre él (o se abstuvo de hacerlo). A lo largo del período abordado, el servicio doméstico estuvo regulado por regímenes legales particulares, que lo excluyeron de los derechos laborales garantizados para otros trabajadores y, en términos más generales, del régimen del salariado. El libro propone explorar los modos en que se justificó dicha exclusión en distintos contextos, así como revisar la forma en que las y los actores hicieron uso de esa legislación ante las instituciones que administran la justicia.

Partimos del supuesto de que los cambios en las definiciones legales se articulan con transformaciones tanto en las prácticas como en las representaciones sociales, aunque no de un modo lineal. En este sentido,

a lo largo del libro sostendremos que el proceso de feminización de esta ocupación tuvo un papel central en la limitación de los derechos que le fueran reconocidos. Dicha limitación estuvo también vinculada a su lugar ambiguo entre los mundos del trabajo y la vida familiar, a sus conexiones con el trabajo doméstico no remunerado, y con figuras como la del sirviente y la criada que, incluso una vez caídas en desuso en el sistema legal, continuaron siendo activas en la producción de sentidos. A lo largo del libro, también sostendremos que estos elementos tuvieron una fuerte incidencia en los usos de la ley de las y los actores frente a las instituciones de justicia: unas y otros se valieron de estereotipos de género, así como de la superposición entre las esferas laboral y familiar, en las estrategias utilizadas en sus demandas y definiciones de justicia.

Estudios sobre el servicio doméstico en América Latina

A diferencia de lo ocurrido en otras latitudes, en América Latina el servicio doméstico fue la principal ocupación femenina a lo largo de todo el siglo XX (Chaney y García Castro, 1989; Blofield, 2009), con condiciones de trabajo más precarias que las de cualquier otro empleo, legislaciones laborales excluyentes, altos niveles de informalidad y bajos salarios (para Argentina, ver Tizziani y Pereyra, 2014; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015; Poblete, 2016). A pesar de su relevancia social, estudios recientes aún hablan de la invisibilidad de este sector para las Ciencias Sociales en América Latina, y en particular para la Historia (Lautier, 2003; Olcott, 2011).

Los primeros estudios que volvieron sobre el trabajo doméstico en la región, tanto remunerado como no remunerado, lo hicieron desde la problematización del desarrollo y el lugar de las mujeres en él. El género era entendido como un factor básico de la división del trabajo, prevalente a través de los países y las regiones. El servicio doméstico, en este marco, fue analizado como parte del sector informal del mercado de trabajo que agrupaba a importantes proporciones de mujeres. Dichas investigaciones mostraron que, pese a los preconceptos sobre el tema, el desarrollo económico no supuso una disminución de la ocupación en este sector (Arizpe, 1977; Jelín, 1977; Filet-Abreu, 1980). De

hecho, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo –asociada a procesos de desarrollo económico– fue una de las principales razones que, junto a las persistentes desigualdades regionales, explican que, en lugar de disminuir, la demanda de servicio doméstico se haya sostenido a lo largo del siglo XX.

Estas primeras propuestas fueron criticadas por investigadoras más cercanas a los debates sobre el trabajo doméstico desarrollados simultáneamente en el marco de los estudios feministas europeos. En aquel debate, las discusiones en torno del estatus del trabajo doméstico (tanto remunerado como no remunerado) en relación a las categorías marxistas de trabajo “productivo” y “reproductivo” fueron centrales, tópicos atravesados por la pregunta del lugar que ocupaban las mujeres en la lucha contra el orden social capitalista (Borderías, Carrasco y Allemany, 1994; Himmelweit, 2005; Molyneux, 2005).

En los años ochenta, los estudios sobre el servicio doméstico adquirieron un nuevo impulso en la Antropología y la Sociología. La preocupación por la diversidad y las desigualdades entre mujeres en el campo de los estudios de género fue de la mano de la introducción del concepto de interseccionalidad (Crenshaw, 1989; Davis, 2005). Trabajos como los de Judith Rollins (1985) y Mary Romero (1992) en Estados Unidos pusieron el acento en las relaciones de dominación que tenían lugar en esta ocupación, tematizando la desigualdad en términos tanto de género, como de clase y de raza, y problematizando su articulación. Rollins desarrolló el concepto de maternalismo para dar cuenta de la especificidad de la relación entre empleadores y empleadas, atravesada por una dimensión afectiva en el marco de una intensa desigualdad.

En América Latina, la cuestión de la opresión también resultó central, en una aproximación cuya principal vocación era la denuncia de las paupérrimas condiciones en las que vivían las mujeres de los sectores populares (Tinsman, 1992 y 2008).² En esta clave, hacia el final de la década de 1980, se publicó un volumen colectivo de notable relevancia en el campo. Dicha compilación, editada por Elsa Chaney y Mary García Castro (1989), constituyó un primer esfuerzo de articulación de

² La literatura sobre servicio doméstico en América Latina de estas décadas es extensa. Ver, entre otros, Julia Filet-Abreu (1980); Anna Rubbo y Michael Taussig (1983); Grace Ester Young (1987); Lesley Gill (1990 y 1991).

distintos análisis sobre el servicio doméstico en la región, combinando, además, análisis académicos y militantes. A partir de datos y fuentes primarias, se abordaban las peculiaridades del servicio doméstico en doce países de la región y se construía una suerte de *collage* que mostraba que las trabajadoras domésticas constituían uno de los sectores más oprimidos y descuidados de la clase obrera.

En ese mismo volumen y a partir de entonces con mayor intensidad, esta lectura comenzó a ser matizada por estudios que recuperaban la agencia de los y las trabajadoras. Si la cuestión de la opresión no fue desplazada, esta aproximación buscó construir una mirada más compleja sobre los procesos descritos. En ese marco, se retomó la tradición de lectura del servicio doméstico a partir de la sindicalización de las trabajadoras (Prates, 1989; Schellekens y van der Schoot, 1989; Gálvez y Todaro, 1989; León, 1989; Goldsmith, 1992 y 2007; Bernardino-Costa, 2007), complementada por el rastreo de resistencias más opacas y cotidianas (Lauderdale Graham, 1992; Kofes, 2001; Brites, 2003 y 2007; Harris, 2007).

Ahora bien, si desde la Sociología y la Antropología existe una rica producción sobre esta temática (para la Argentina, ver Canevaro, 2013; Tizziani y Pereyra, 2014, Gorbán, 2015; Poblete, 2016), y a pesar de que el trabajo femenino ha sido una preocupación recurrente en la historiografía latinoamericana, la ausencia del servicio doméstico del campo de la historia del trabajo es significativa. Desde fines de los años setenta, se ha mostrado cómo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha diferido de la de los varones a lo largo de todo el siglo XX: si la de ellos era continua a lo largo del curso vital, la de ellas estaba condicionada por eventos tales como el casamiento y el nacimiento de los hijos (Wainerman y Recchini de Lattes, 1981). La participación femenina en el mercado de trabajo estaba, además, concentrada en algunos sectores de la economía y, dentro de ellos, en ciertas ocupaciones (Madden, 1975; Lobato, 2000). A la desigualdad de salarios, garantizada por la concepción de que el trabajo de las mujeres era un “complemento” de aquel realizado por el varón proveedor, se sumaba una segregación ocupacional que las ubicaba en aquellos empleos considerados como típicamente femeninos y, por tanto, menos calificados (Kritz, 1985; García de Fanelli, 1989).

Los estudios históricos se concentraron en algunos sectores feminizados dentro de la industria, como la textil y la de alimentos, y en algunas ocupaciones en el área de servicios: docentes, telefonistas, secretarías, etc. (James y French, 1997; Arias y Wilson, 1997; Lobato, 2007). De la mano de la recuperación de las experiencias de las mujeres en el mundo del trabajo, la preocupación central de estos análisis era reconstruir los caminos por los que se habían delimitado “trabajos apropiados para su sexo” (Hutchison, 2001), destacando el peso que en distintos casos adquirieron las alianzas entre las elites y los varones trabajadores en la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones, y evidenciando el lugar de distintos agentes estatales en su “domesticación” (Weinstein, 1996; Roseblatt, 2000; Hutchison, 2001; Nari, 2004). Aunque no del todo ausentes, en esta historia, las empleadas domésticas ocuparon un lugar más bien opaco.

Por otro lado, la ausencia del trabajo doméstico de las historias de la familia también es significativa. La historia de la familia en América Latina se caracterizó por tomar distancia de los modelos europeos a partir del registro de las peculiaridades de los procesos locales. Entre ellas, las familias de los esclavos, criados y sirvientes domésticos resultaron centrales en las imágenes del mundo colonial que se alejaban de las lecturas que ya eran canónicas para Europa y Norteamérica (Jelín, 1994; Rodríguez, 2004; Cicerchia y Bestard, 2006; Gil Montero, 2007). Al llegar al siglo XX, sin embargo, las y los empleados domésticos (o sus familiares) no formaban parte ni del hogar ni de la familia en la que trabajan. La definición de familia “moderna” excluye la consideración de los antiguos “domésticos” por su condición de empleados: si antes los domésticos y criados vivían toda su vida en la misma casa en la que trabajaban, más tarde, cuando los empleados devinieron empleadas, la modalidad “cama afuera” o “con retiro” se volvió más frecuente y el personal de servicio tendió a trabajar en cada casa por períodos más breves, su consideración como parte de la familia fue más problemática (Kuznesof, 1989; Cárdenas, 1986). La exclusión de las y los sirvientes de aquello que se considera familia responde a cambios en la definición de lo familiar, pero ellos aún no han sido analizados en profundidad.

En este sentido, y a pesar de los recientes trabajos sobre en clave histórica sobre la región (Blum, 2003, 2011; Moya, 2007; Vázquez Lor-

da, 2010; Olcott, 2011; Milanich, 2011; Pite, 2011; Hutchison, 2011 y 2013; Tizziani, 2013; Allemandi, 2017), aún queda pendiente una lectura de la historia del servicio doméstico en el largo plazo. Retomando los párrafos anteriores, puede decirse que, olvidado en los estudios de la familia y marginado en los estudios del trabajo, el servicio doméstico quedó relegado como objeto de estudio en la historia reciente. Este libro busca contribuir en esa dirección a partir del análisis de las regulaciones legales de este trabajo en Argentina, en una clave que dialoga con la producción reciente en la materia. En este sentido, retomamos los aportes de Romina Lerussi (2014) para pensar los efectos de la retórica de la domesticidad sobre el empleo doméstico³, buscando señalar los caminos por los que históricamente fue constituyéndose y marcando las posibilidades obliteradas en ese proceso.

El punto inicial de nuestra indagación es la sanción la Ley de Accidentes de Trabajo, en 1915, que marcó una importante transformación en el concepto de contrato de trabajo: de imaginarlo como un contrato privado entre dos individuos iguales, la ley pasó a concebirlo como una relación esencialmente desigual en la que el Estado podía y debía intervenir. A partir de ese momento, la progresiva incorporación de los derechos laborales a la legislación fue acompañada de la exclusión de los y las trabajadoras domésticas, situación que fue cristalizada con la sanción del Decreto Ley 326 de 1956 y reforzada con la legislación laboral posterior. A pesar de la sanción de una nueva ley en 2013 y vigente en la actualidad, que promueve la equiparación de sus condiciones laborales con las de los otros trabajadores, algunas desigualdades persisten. El devenir de las regulaciones y su aplicación a través de la justicia laboral, puede ofrecernos algunas pistas para explicarlas.

Aspectos metodológicos

La investigación que presentamos en este libro se apoya en distintos tipos de fuentes históricas. Por un lado, recopilamos y analizamos las

³ Lerussi (2014) habla de empleo doméstico para enfatizar la dimensión mercantilizada del trabajo. Desde nuestra perspectiva, es más adecuado atenernos a la categoría nativa de “servicio doméstico” que permite problematizar distintos aspectos a partir de los que se ha caracterizado este trabajo en distintos contextos.

leyes y proyectos de ley sobre derechos laborales en Argentina, y en particular sobre servicio doméstico, así como los debates parlamentarios que los enmarcaron. A partir de ellos, reconstruimos los cambios en los límites de aquello que en distintos momentos se identificaba como servicio doméstico, y las tensiones y conflictos que implicó esa definición. Reconstruimos, asimismo, los procesos de separación de ciertas actividades que lograron estatutos independientes. Este tipo de procedimiento nos permitió observar transformaciones en el largo plazo que no solo remiten a la letra de la ley, sino que reconstruyen una trama compleja entre la ley y sus usos (Sarti, 2006; Steedman; 2009 y 2016).

Desde los clásicos estudios de Edward P. Thompson (2010 [1975]), la historiografía ha mostrado distintos modos en que las normas expresan la cristalización de la costumbre en un orden legal, fruto de un correlato de fuerzas específico que logra legitimidad, y también de un modo históricamente dado de comprender y delimitar aquello sobre lo que se legisla. En las normas pueden rastrearse imágenes que distintos actores construían del servicio doméstico, del trabajo femenino, de los usos habituales y de los estándares de aquello que en cierto momento era considerado “correcto” y “justo”.

En Argentina, el uso de fuentes legales y judiciales ha devenido frecuente en la historiografía desde hace décadas (Fradkin, 1997; Salvatore, 2003; Palacio, 2005-2006; Caimari, 2004). El estudio del funcionamiento de los sistemas judiciales en el pasado ha permitido rastrear formas cotidianas de resistencia de los sectores subalternos, mostrando que los “procesos de construcción y principalmente de aplicación de las leyes son momentos de disputa social entre actores y no sólo de violenta imposición del poder estatal” (Palacio, 2005-2006: 102). En este sentido, no solo analizamos las transformaciones en el texto de la ley sino los debates en el marco de los que esas modificaciones tuvieron lugar y las prácticas que habilitaron. Estudiamos también las discusiones dadas en el campo de los saberes jurídicos, en discursos expertos y revistas especializadas (como las revistas *Derecho del Trabajo*, y *La Ley*, entre otras).

Ahora bien, la investigación que aquí presentamos no se limitó al análisis de las transformaciones en la ley, sino que buscamos también

reconstruir sus usos. No existen criterios homogéneos en la aplicación de las normas y sus fundamentos. Si nos atuviéramos a una concepción dogmática del derecho, estas divergencias se entenderían como errores de identificación o interpretación (Albert, 2007). En este libro, sin embargo, consideraremos que la diversidad de resoluciones frente a las mismas problemáticas no se reduce a errores interpretativos. Las sentencias judiciales y sus respectivas justificaciones constituyen un emergente de las modalidades que adopta el conflicto capital-trabajo y un modelador acerca de las formas de dirimirlo: son discursos que *construyen* realidad. De allí la relevancia de observar el recorrido que se traza desde la producción de las normas hasta su uso.

Las fuentes judiciales muestran una situación excepcional, aquello “que nunca hubiese sido pronunciado de no haberse producido un acontecimiento social perturbador” (Farge, 1991: 10). En ese sentido, si bien permiten recuperar la agencia de las y los actores, su uso puede dar lugar a una imagen sesgada, que destaca el conflicto y lo exacerba. Por otro lado, no todos los conflictos llegaban al ámbito judicial, expresándose, en cambio, en otros terrenos (Palacio, 2005-2006; en particular, sobre el servicio doméstico, ver Brites, 2003). Sin embargo, a los fines de esta investigación, resultan una fuente central para reconstruir la distancia entre la letra de la ley y los sentidos con que fue utilizada en distintos momentos y escenarios, y por diferentes actores.

En los usos de la ley pueden rastrearse apelaciones tanto a las normas como a las costumbres que muestran nociones encontradas de justicia, aunque también de supuestos comunes, atravesados por representaciones sobre la feminidad, lo doméstico, el mundo familiar, que resultan centrales en la definición del trabajo femenino y los derechos de trabajadoras y trabajadoras. Para esta investigación, analizamos expedientes iniciados ante tribunales laborales de distintos departamentos judiciales de la ciudad y la Provincia de Buenos Aires.⁴ En particular, tomamos las actas iniciadas ante el Tribunal del Trabajo Doméstico (TTD), con jurisdicción en la ciudad de Buenos Aires⁵, los registros

4 Los Tribunales del Trabajo fueron creados en 1944 para el ámbito de la Capital Federal. En la provincia de Buenos Aires, fueron creados en 1948 (Stagnaro, 2012).

5 El TTD fue creado en 1956 bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y Previsión de

de sentencias de los tribunales laborales de Mar del Plata, y los expedientes conservados por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires correspondientes a los tribunales laborales de Mar del Plata, Quilmes, La Plata, Dolores y Tandil.⁶ Este recorte obedece a una exigencia de economía de investigación que, sin embargo, busca dar cuenta de cierta diversidad regional y de la disponibilidad de los archivos. La selección realizada nos permitió rastrear similitudes y diferencias en los usos de la ley en relación a condiciones laborales diversas, situadas en distintos medios sociales y geográficos.⁷

Ahora bien, aunque todas estas instituciones buscaban resolver los conflictos derivados de relaciones laborales, no solo variaba su competencia, sino su procedimiento y el tipo de registros que han quedado

la Nación, como organismo competente para entender en los conflictos individuales que derivaran de las relaciones de trabajo en el servicio doméstico. El TTD solo tuvo jurisdicción en la Capital Federal, creando un ámbito de conciliación específico para el trabajo doméstico, que implicó un procedimiento particular respecto del observado tanto en el resto del país como de la región. Aunque se establecieron conexiones entre el TTD y los tribunales laborales, la delimitación de la competencia de unos y otros tuvo diferentes efectos sobre las demandas de las trabajadoras, siendo el TTD un ámbito más favorable a ellas, por la mayor simpleza del proceso y el hecho de que el patrocinio letrado de la trabajadora no fuera un requisito necesario para iniciar un expediente. Si bien el Decreto 24.348 de 1957 creó un tribunal similar para la provincia de Buenos Aires, este tribunal parece no haberse puesto nunca en funcionamiento. Sobre la legislación que regula el trabajo doméstico en la región, ver María Gabriela Loyo y Mario D. Velásquez (2009). Sobre el caso argentino, ver Haydée Birgin (2009).

6 El Departamento Judicial de Dolores fue creado en 1853 como Departamento Judicial del Sud, sufriendo una fuerte escisión en 1873. A partir de entonces y hasta 1954, incluyó a los partidos de Castelli, Pila, Tordillo, General Lavalle, General Madariaga, Mar Chiquita, General Guido, Maipú, General Pueyrredón, General Alvarado, Necochea, Balcarce, Ayacucho, Lobería. En 1954, se creó el Departamento Judicial de Mar del Plata, como una nueva escisión dentro del Departamento Judicial de Dolores.

7 En nuestro relevamiento, consultamos 850 expedientes iniciados ante el TTD, todas las sentencias del Tribunal Laboral No. II del Departamento Judicial de Mar del Plata retomando aquellos casos que involucraban al servicio doméstico entre los años 1958 y 2005, 37 expedientes de Tribunales Provinciales (4 de Dolores, 15 de La Plata, 8 de Quilmes, y 10 de Tandil), 67 casos recogidos en la Jurisprudencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, y 22 casos del Archivo de la Suprema Cámara de la Provincia de Buenos Aires.

disponibles para su análisis. Entre los archivos trabajados existen dos elementos contrastantes. En primer lugar, a diferencia de los tribunales laborales de la provincia de Buenos Aires, el TTD estaba dedicado únicamente al servicio doméstico. Entre 1956, el año de su creación, y 1990, último año para el que sus registros están disponibles para consulta, se iniciaron más de 18.000 expedientes. En cambio, en los tribunales laborales de la provincia los expedientes iniciados sobre servicio doméstico son muchos menos.

Esto obedece, en parte, a la segunda diferencia relevante entre ambos tipos de archivos. Mientras se conservan la mayor parte de los expedientes completos iniciados ante el TTD -incluso aquellos que solo constan de la denuncia inicial y que luego no fueron continuados por las partes-, los tribunales laborales, en términos generales, solo conservan las sentencias. Es decir, que no hay registro de aquellos expedientes que fueron iniciados pero que no llegaron a esa instancia. Hay sí registro de las conciliaciones -que en el fuero laboral son mayoría-, pero en ellos es imposible identificar la rama de actividad en la que se desempeñaba el o la trabajadora, puesto que el único dato que registran es el nombre de las partes. En cualquier caso, desconocemos el universo total del que forman parte y, por tanto, no resultan suficientes para establecer conclusiones respecto del grado de judicialización del sector en uno y otro caso. La comparación es más razonable si miramos las resoluciones en ambos organismos: en 1960, por ejemplo, mientras se iniciaron 305 expedientes (de los que se conservan 298) en el TTD, solo 26 tuvieron una resolución del Consejo. Ese mismo año, el Tribunal de Trabajo No. II de Mar del Plata dictó 103 sentencias, de las que solo 2 correspondían al servicio doméstico (una específicamente y la otra en el marco de una disputa en torno de la categoría laboral de la trabajadora). La cantidad de sentencias responde posiblemente a las magnitudes del mercado de trabajo. Aunque no contamos con datos estadísticos del servicio doméstico en Mar del Plata en este período, sabemos que su mercado de trabajo era más reducido que el de la ciudad de Buenos Aires, lo que, es dable suponer, constreñía en caso de conflicto el recurso a la justicia del trabajo por las posibles dificultades posteriores de las trabajadoras para conseguir un nuevo empleo.

Por otro lado, aunque las sentencias contienen un resumen del proceso, realizado por los oficiales de justicia, al no conservarse el expe-

diente completo, hay lagunas importantes en relación a las voces de otras y otros actores intervinientes, que son en parte salvadas por la existencia de algunos expedientes completos conservados por el Departamento Histórico de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. Sin embargo, al desconocerse los criterios utilizados para dicha selección -que varían año a año y que dependen de quien la realiza-, resulta imposible saber si ellos son o no excepcionales.

Los expedientes iniciados ante el TTD, en cambio, están mejor preservados. Por un lado, la cantidad disponible para la consulta es notablemente mayor, pero además, aunque algunos se hayan perdido, es posible conocer su cantidad total puesto que están numerados consecutivamente. Además, se conservan completos, lo que permite ver los elementos introducidos por las partes en cada uno de los pasos del proceso judicial. Por otro lado, en tanto el patrocinio letrado no era obligatorio, es posible tener una lectura menos mediada de las voces de las y los sujetos. Ahora bien, en tanto el TTD solo resolvía conflictos originados en el servicio doméstico, la mirada sobre este tribunal no permite situar esos conflictos en relación con los ocurridos en otras ocupaciones.

Si bien las fuentes disponibles en estos archivos son diferentes, mirarlas conjuntamente nos permitió arrojar la luz sobre las formas en que las limitaciones de los derechos legalmente reconocidos a los y las trabajadoras domésticas se articularon con obstáculos a la hora de hacerlos efectivos. Sin embargo, tal como mostraremos a lo largo del libro, el análisis de los expedientes judiciales también nos permitió ver cómo, a pesar de sus restricciones, la existencia de una ley no solo habilitó las demandas de justicia por parte de los y las trabajadoras, sino que les dio una nueva legitimidad, que trascendía lo legalmente establecido e implicaba una puesta en tensión de las jerarquías sociales existentes.⁸

8 Una dificultad que encontramos fue la imposibilidad de observar la incidencia de la nacionalidad y las trayectorias migratorias de los y las trabajadoras en relación a sus posibilidades de hacer valer sus derechos ante la justicia. Aunque la proporción de migrantes, en especial las provenientes de países limítrofes, creció durante el período analizado (Buccafusa y Serulnicoff, 2005), no encontramos suficientes elementos en los expedientes trabajados para señalar en qué sentido esto fue o no significativo en las demandas judiciales y sus resultados.

Las fuentes judiciales presentan una enorme riqueza para el estudio de las formas en que empleadores/as y trabajadores/as domésticas comprendían las relaciones que los unían. Es claro que no expresan de manera directa su voz, mediada por abogados y operadores jurídicos, pero muestran que los conflictos por la definición de lo justo no se resolvían exclusivamente en términos de los derechos legalmente consagrados. Ingresar en los tribunales de justicia ponía en cuestión el carácter y la moralidad de ambas partes. El análisis de los expedientes trasciende la mirada sobre los usos de la ley, e ilumina las relaciones establecidas en el servicio doméstico y los sentidos que a ella atribuían unos y otras.

Este libro

El texto que presentamos aquí es el resultado de un proyecto grupal desarrollado gracias a un subsidio de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. Aunque los capítulos están firmados individualmente, y muestran diferentes estilos de escritura, el libro da cuenta de una investigación colectiva, con una lógica unitaria. Los tres primeros capítulos analizan la construcción de un orden legal que protegió a algunos trabajadores y trabajadoras situando a quienes se desempeñaban en el servicio doméstico en un lugar marginal. Aunque forman parte de nuestro análisis, la investigación no se centra en la contraposición de posturas políticas desde las que se buscó regular el servicio doméstico, ni en las acciones sindicales de los y las trabajadoras. En lugar de ello, hacemos foco en las representaciones, y las definiciones legales que de ellas se desprendieron, que permitieron la emergencia de consensos, destacando tensiones y negociaciones.

En primer lugar, examinamos el lugar del servicio doméstico en relación al régimen de accidentes de trabajo de 1915 que, como distintas investigaciones han señalado, marcó un punto de inflexión en relación al derecho del trabajo⁹. En el primer capítulo, abordamos las tensiones entre la inclusión y la exclusión del servicio doméstico en

⁹ Dejamos fuera del análisis regulaciones previas del servicio doméstico, puesto que nos centramos en su relación con los derechos laborales. Para el período previo ver Allemandi (2017).

dicho régimen, poniéndolas en relación las definiciones del trabajo que el derecho buscó regular.

Dichas tensiones deben comprenderse en relación a las sucesivas definiciones legales del servicio doméstico. Si a principios de siglo esta ocupación englobaba distintas posiciones que podían desarrollarse tanto dentro como fuera del hogar de las y los empleadores, para mediados de siglo, el servicio doméstico quedaría acotado -con pocas excepciones- a la actividad de la empleada para todo servicio, en un proceso que supuso la desmarcación de aquellas más calificadas y más cercanas al mundo público. Así, trabajadores como los choferes particulares, los empleados de casas de renta, y otros, hicieron reiterados esfuerzos para lograr la sanción de estatutos específicos que en los años cuarenta los distinguieron del servicio doméstico, del que anteriormente formaban parte. Esa distinción les permitió acceder a derechos y protecciones a las que el servicio doméstico solo accedería más tarde y limitadamente. En el segundo capítulo, presentamos este proceso de desmarcación y señalamos el peso del género en la emergencia de nuevas desigualdades dentro del mundo del trabajo.

La sanción del Decreto Ley 326 en 1956 marcó un hito sustantivo en la historia de los derechos laborales del servicio doméstico. Si bien algunos ya habían sido reconocidos durante los años cuarenta, y a pesar de los numerosos proyectos que desde principios de siglo buscaron regularlo, el Decreto Ley 326 fue el primer estatuto para el sector, que garantizaría derechos como vacaciones anuales, licencia por enfermedad, indemnización por preaviso y despido, entre otros. Sin embargo, también confirmaría limitaciones y crearía nuevas exclusiones: quienes se desempeñaban menos de 16 horas semanales para un mismo empleador quedaban fuera de las regulaciones del estatuto. Lo que resulta aún más significativo es que, pese a los numerosos proyectos presentados para derogarlo, el Decreto Ley 326 solo sería reemplazado por una nueva ley más de cincuenta años después de su sanción, en 2013. En el capítulo 3 analizamos este régimen, así como algunos de los proyectos que lo precedieron y que no llegaron a ser sancionados, y aquellos que a partir de entonces buscaron modificarlo.

Si los primeros tres capítulos están dedicados al análisis de la legislación laboral, los tres siguientes vuelven sobre los usos de la ley.

En el capítulo 4, nos centramos en las estrategias de las y los empleadores tendientes a restringir los reclamos iniciados en su contra ante la justicia laboral. Amén de las limitaciones consignadas en la letra de la ley, los y las trabajadoras debieron enfrentar una serie de obstáculos para lograr que aquellos que la ley les reconocía tuvieran un correlato material o monetario. La imagen de un régimen de invisibilidad nos servirá para presentar distintas situaciones en las que sus derechos eran vulnerados. Muchas de ellas estaban vinculadas a la asociación entre servicio doméstico y trabajo doméstico no remunerado y, en este sentido, nuevamente, a su feminización.

Este régimen, sin embargo, no afectó solamente a quienes se desempeñaban en el servicio doméstico. Tal como expondremos en el capítulo 5, el estudio de los expedientes y las sentencias judiciales nos permitió ver que, aunque legalmente tuvieran otros derechos, muchas trabajadoras que desarrollaban tareas afines -como las mucamas de hotel- podían ser asimiladas a empleadas domésticas, lo que redundaba en una disminución de los derechos que podían hacer efectivos por vía judicial. La feminización de ciertas ocupaciones y el entendimiento -muchas veces compartido por los jueces- de que algunas actividades eran responsabilidad femenina, ya fuera que se hicieran dentro o fuera del mercado, era lo que permitía que esa estrategia tuviera éxito.

Ahora bien, la feminización del servicio doméstico y su asociación al trabajo doméstico no remunerado no siempre redundó en un perjuicio para los y las trabajadoras. En el capítulo 6 mostraremos que, en algunos escenarios, las trabajadoras apelaban a la afectividad, el cuidado y nociones de reciprocidad que acercaban su trabajo al doméstico no remunerado y a la figura del ama de casa. Estos tropos, que en el discurso de las y los empleadores buscaban limitar los reclamos de los y las trabajadoras, podían también ser utilizados por ellas para legitimar sus derechos.

Finalmente, el último capítulo está destinado al análisis de la Ley 26.844 sancionada en 2013, que derogó el Decreto Ley 326, buscando equiparar los derechos de los y las trabajadoras de casas particulares con los del conjunto de los trabajadores argentinos. El capítulo se ocupa tanto de los avances que supuso esta ley como de sus limitaciones y los desafíos que quedan aún por enfrentar.

A partir de este recorrido, el libro busca contribuir a la historia del trabajo en Argentina, haciendo foco en trabajadoras que, pese a su relevancia en el mercado de trabajo, han sido relativamente descuidadas por las Ciencias Sociales y, en particular, por la historiografía. El análisis de las regulaciones legales y los usos de la ley pone de relieve distintos aspectos de esa historia en los que el género¹⁰ ocupa un sitio clave. A lo largo del siglo XX, servicio doméstico y derechos laborales recorrieron senderos que se bifurcaron. Aunque en los inicios del siglo XXI, parecieran volver a confluir, aún hay desafíos difíciles de resolver. Este libro busca ofrecer una lectura históricamente informada con la ilusión de aportar a la construcción de una sociedad más justa.

10 En este sentido, la presente investigación, parte de la definición de “género” como una forma primaria de relaciones significantes de poder y como un elemento constitutivo de las relaciones sociales que se articulan con la diferencia sexual. Ver Joan Scott (1990).

CAPÍTULO 1

El servicio doméstico y el derecho laboral en la Argentina: el régimen de accidentes de trabajo *

Inés Pérez

* Buena parte de las consideraciones aquí expuestas fueron publicadas en Inés Pérez (2015), “Una línea fluctuante: el servicio doméstico y el régimen de accidentes de trabajo (1915-1956)”, *Estudios Sociales*, N°49 (Vol. 2), ISSN 2250-6950.

El debate y la sanción de Ley de Accidentes de Trabajo de 1915 fue un hito importante en la construcción de una ciudadanía social en Argentina, en tanto reconoció jurídicamente la desigualdad de las partes en el contrato de trabajo (Suriano, 2007; Stagnaro, 2012). Inicialmente, las protecciones estaban centradas en el trabajo industrial. A pesar de que dicho régimen sufrió distintas modificaciones a lo largo de los años, lo que llevó entre otras cosas a ampliar el conjunto de las y los trabajadores protegidos, la inclusión del servicio doméstico solo fue parcial y estuvo centrada en quienes no prestaban servicios personales a su empleador de manera exclusiva.

La inclusión/ exclusión de este sector resulta significativa por su relevancia en el mercado de trabajo. A pesar de su descenso relativo —explicado por el crecimiento de otras ocupaciones, en especial en la industria y el comercio— el servicio doméstico sería, durante toda la primera mitad del siglo XX, el que más mujeres ocuparía. Si en 1914 las 57.000 trabajadoras ocupadas en el sector prácticamente igualaban “la suma de tejedoras, modistas y costureras”, para 1947, el “servicio doméstico” ocupaba a casi al 30% de las mujeres económicamente activas en el total del país (Lobato, 2007; Zurita, 1997). Estos números, sin embargo, deben ser tomados con precaución, por el cambio en las categorías censales y en la definición del “servicio doméstico” que tuviera lugar a lo largo de la primera mitad del siglo XX. Para inicios de siglo, éste incluía a quienes desarrollaban tareas de servicio en establecimientos industriales y comerciales, como mozos y mucamas de hotel (Allemandi, 2017). Para los años cuarenta, en cambio, solo comprendería actividades desarrolladas en el marco del hogar de los empleadores.

El análisis de los cambios en el régimen de accidentes permite dar cuenta de las nociones de trabajo que se asociaron a diferentes protecciones sociales, señalando su carácter androcéntrico. Como ha señalado Frances Olsen (1990), el derecho moderno se ha identificado con el lado masculino de los dualismos a partir de los que se estructura el pensamiento liberal. Así, aquellas actividades que en la Modernidad quedaron relegadas al ámbito familiar, tendientes a la “reproducción” de la vida y el cuidado, quedaron definidas como “no trabajo” y, en este sentido, excluidas de los derechos laborales. En este capítulo buscamos mostrar que durante el período analizado, el servicio doméstico puede pensarse como una suerte de “exterior constitutivo” que delimita la noción del “trabajo” asociado a derechos.¹

En las próximas páginas, analizaremos distintas modificaciones incorporadas al régimen de accidentes de trabajo, deteniéndonos en tres momentos. En primer lugar, nos centraremos en los debates en torno a la Ley 9.688 de 1915, así como las modificaciones introducidas en dicho régimen en 1934, en las que el servicio doméstico fue explícitamente excluido. En un segundo apartado, volveremos sobre los cambios legislativos introducidos en 1940 que incorporaron a sus protecciones al servicio doméstico, aunque solo a aquellos/as trabajadores que no estuvieran exclusivamente al servicio personal de su empleador. Finalmente, analizaremos la transformación del régimen de accidentes de trabajo en una ley general que, a pesar de la brevedad de su vigencia (fue sancionada en octubre de 1955 y derogada en marzo de 1956), incluyó al servicio doméstico, ahora en su totalidad. El período analizado en este capítulo se cierra con la sanción del Decreto Ley 326 de 1956, que cristalizó su exclusión de este régimen por más de 50 años.

1 En este punto es interesante retomar el análisis de Joan Scott (2008) acerca de la importancia del lenguaje en el análisis de la historia del trabajo y los y las trabajadoras. La identificación de lo doméstico como un ámbito femenino es un elemento clave en la construcción de las nociones androcéntricas de trabajo hegemónicas en los debates sobre legislación laboral en este período.

La Ley de Accidentes de Trabajo de 1915

En Argentina, las discusiones acerca de la regulación del trabajo surgieron entre fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, en un escenario de intensas transformaciones sociales vinculadas al crecimiento urbano, la inmigración, el aumento del trabajo industrial y, especialmente, el desarrollo del movimiento obrero. Estos elementos marcaron una agenda política en la que, desde distintas perspectivas ideológicas, se intentó dar respuesta a las nuevas situaciones. Las intervenciones estatales en el mundo del trabajo fueron orientadas de acuerdo a sentidos plurales, definidos en interlocución con diversos actores localizados dentro y fuera del ámbito estatal (Soprano, 2007). Si, por un lado, los intentos de resolución de diferentes problemas sociales vinculados a la cuestión laboral contaron con una considerable dimensión represiva, por otro, el Estado apeló a la integración a través del diseño y creación de diversos mecanismos para regular los conflictos. Así, en un escenario de fuerte movilización de los trabajadores e intenso conflicto social, a partir de los primeros años del siglo se sancionaron distintas leyes laborales –como la Ley de Descanso Dominical sancionada en 1905, o la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores, en 1907–. Por otra parte, en 1904, se presentó el primer proyecto para la sanción de un Código de Trabajo, aunque no llegó a ser sancionado por la resistencia tanto de empleadores como de trabajadores (Lobato y Suriano, 2014).

Sin embargo, distintas investigaciones han sostenido que fue recién en 1915, con la sanción de la Ley de Accidentes de Trabajo (Ley 9.688), que la mirada del contrato de trabajo como un tipo de relación jurídica con características particulares comenzó a instalarse en la legislación argentina (Suriano, 2007; Ramacciotti, 2011; Stagnaro, 2012). Si las primeras leyes laborales habían descansado en las herramientas disponibles en los Códigos Civil y Comercial para regular la relación contractual de venta del trabajo –como un acuerdo entre iguales regido por las leyes de la oferta y la demanda, caracterizado como una “locación de servicios”–, ya en los inicios del siglo XX distintas voces daban cuenta de la inadecuación de dichas herramientas jurídicas para responder a las nuevas realidades instauradas por la creciente industrialización. La noción de “contrato de trabajo” (que informó los debates de este pe-

río, a pesar de no ser incorporada en una legislación específica hasta la década de 1970), en cambio, remitía a una relación esencialmente desigual, en la que una de las partes no tenía “libre voluntad” para negociar sus condiciones. En este sentido, la ausencia de un contrato por escrito no anulaba la relación. Del mismo modo, dicha ley contemplaba la posibilidad de abuso por la parte empleadora.

La Ley de Accidentes de Trabajo marcó un quiebre en la historia de la legislación laboral. La introducción de las nociones de “responsabilidad contractual” y “riesgo profesional” implicó la inversión de la carga de la prueba sostenida por el derecho civil en la búsqueda de “desigualar judicialmente para igualar sujetos desiguales” (Stagnaro, 2012: 114). Estas nociones reemplazaron la “teoría de la culpa” dominante hasta entonces, según la cual correspondía al trabajador probar la responsabilidad del patrono en el accidente o la enfermedad producida. En cambio, de acuerdo a la Ley 9.688, era el empleador quien debía probar que el trabajador había tenido responsabilidad en el accidente o enfermedad por el que era demandado. Estos principios permitían ampliar el espectro de los accidentes y las enfermedades profesionales indemnizables. A partir de estos elementos, la ley reconocía no solo la desigualdad de las partes de la relación laboral, sino también que el trabajo podía enfermar y que el Estado tenía el deber de tutelar dicha relación (Ramacciotti, 2011).

La Ley 9.688 establecía, sin embargo, algunas limitaciones en su aplicación: solo estaban contemplados los trabajadores con salarios menores a 3.000 pesos anuales; las indemnizaciones tenían un máximo de 6.000 pesos, y los accidentes indemnizables eran solo aquellos que produjeran una incapacidad de una duración superior a seis días. Por otra parte, solo era aplicable a los trabajadores de las industrias explícitamente enumeradas en su articulado. En tanto la necesidad de una ley así había surgido de las nuevas modalidades de trabajo introducidas por el “industrialismo moderno”, no todas las ocupaciones fueron incluidas, sino solo aquellos que se desempeñaban en:

fábricas, talleres y establecimientos industriales en general donde se emplea[ra] para el trabajo una fuerza distinta a la del hombre; construcción, conservación y reparación de edificios,

vías férreas, puertos, diques, canales y trabajos análogos; minas y canteras; empresas de transporte, carga y descarga; fabricación y uso de explosivos o materias inflamables y de electricidad; industrias forestal y agrícola tan sólo para las personas ocupadas en el transporte o servicio de motores inanimados; trabajos de colaboración, reparaciones o desmontes de instalaciones telegráficas, telefónicas o pararrayos; toda industria o empresa similar peligrosa para los obreros no comprendida en la enumeración anterior y que hubiera sido declarada tal por el poder ejecutivo previo informe del departamento de trabajo, con treinta días al menos de anterioridad a la fecha del accidente.²

En el fragmento siguiente, tomado de las discusiones parlamentarias que tuvieron lugar previamente a su sanción, el diputado católico conservador por el Partido Constitucional, Arturo M. Bas, argumentaba que la aprobación de una ley de accidentes de trabajo se justificaba por las transformaciones introducidas por la industria moderna y los riesgos para la salud que ellas suponían. En cambio, en tanto estaban libres de peligrosas máquinas introducidas por el “industrialismo moderno”, no había razón para considerar los accidentes ocurridos en sectores tradicionales. Se oponía, en ese sentido, a incluir al trabajo agrícola en el mencionado régimen, contestando la propuesta del diputado conservador Ernesto Padilla. En su alocución, y para destacar el despropósito que suponía incorporar actividades tradicionales al régimen de accidentes de trabajo, Bas mencionaba el ejemplo del servicio doméstico:

...si tuviéramos la opinión del señor diputado [Padilla, que había propuesto incluir el trabajo agrícola al régimen de accidentes de trabajo], deberíamos establecer que, cuando el obrero corta un árbol y ese árbol cae y lo aplasta, hay un caso de indemnización, como en el de una sirvienta a quien se le manda a limpiar vidrios, cae de la escalera, se hiere y muere [...] ... todas las legislaciones han separado esos accidentes que son extraños al industrialismo moderno, que es el que ha venido a introducir esta revolución en el orden legislativo, creando el

2 Ley 9.688.

principio de la responsabilidad a base de la culpa contractual y del riesgo profesional.³

Desde las últimas décadas del siglo XIX, la descripción de las condiciones de salud fue reiteradamente utilizada por distintos actores, desde médicos y juristas del Departamento Nacional de Higiene, a sectores del movimiento obrero, para demandar la intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales (Recalde, 1997; Ramacciotti, 2011). Si las transformaciones urbanas motivaron esta intensa preocupación por la salud y la higiene, los cambios tecnológicos incorporados al mundo de la producción dieron lugar a una multiplicación de los accidentes en el mundo laboral vinculados con el uso de las nuevas máquinas (Armus, 2007; Liernur y Silvestri, 1993). Estos elementos tuvieron un papel clave en la fundamentación de la Ley de Accidentes de Trabajo, pero también fueron utilizados como argumentos para la sanción de otras leyes, como la Ley de Descanso Dominical (Ley 4.661, de 1905), y las Leyes de Trabajo de Mujeres y Menores de 1907 y 1924 (Leyes 5.291 y 11.317). También estas leyes estuvieron centradas en el trabajo industrial. Ahora bien, como ha mostrado Cecilia Allemandi (2017), a diferencia de lo que ocurriera con la ley de 1907 -en cuyo debate previo no se nombró nunca al servicio doméstico-, el trabajo infantil en el sector estuvo en el centro de las discusiones de la ley sancionada en 1924. Esto habla de un cambio en la sensibilidad en torno del trabajo de niños y niñas, que se tradujo en la prohibición legal del trabajo de menores de 14 años en el servicio doméstico.

Ahora bien, si inicialmente la legislación laboral había estado centrada en el trabajo industrial, los empleados de comercio pronto ganarían relevancia. El reconocimiento de sus derechos laborales también se apoyó en las novedades introducidas por la vida moderna, a la que la legislación debía adaptarse (Lobato y Suriano, 2014). En 1929, por ejemplo, cuando se legisló la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, mientras los trabajadores rurales y del servicio doméstico seguían siendo excluidos, los empleados de comercio, en cambio, fueron incluidos entre los trabajadores protegidos. Lo que es

3 *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, 27 de septiembre de 1915, p. 582.

más significativo es que, en 1934, el Congreso sancionó una reforma del Código de Comercio, mediante la Ley 11.729, a partir de la que se les reconocieron distintos derechos laborales, incluso aquellos, como las vacaciones pagas, que solo serían reconocidos al conjunto de los trabajadores una década después.⁴

La Ley 11.729 de 1934 no modificó directamente la Ley 9.688, pero a partir de una analogía con el principio de la culpa establecido en dicha normativa, estableció que “el empleador deb[ía] conservar el puesto al empleado y ser responsable de los daños y pérdidas que sufr[iera] durante el servicio que presta al principal”, reglamentando las indemnizaciones correspondientes.⁵ Del mismo modo, incorporó el concepto de “enfermedades inculpables”, es decir, enfermedades no comprendidas por el régimen de accidentes, definidas como cualquier enfermedad que no dependiera de una causa ocasionada *ex profeso* por el obrero.⁶

Distintas sentencias del período considerarían que algunas y algunos trabajadores domésticos estaban protegidos por las regulaciones que amparaban a los trabajadores de comercio (Ley 11.729) y, otras, incluso directamente por la Ley de Accidentes de Trabajo (9.688). Así, en 1939, Leonardo Colombo, un reconocido jurista de la época, describía la existencia de dos corrientes en los tribunales argentinos: por un lado, aquella que admitía la teoría de la culpa contractual para el servicio doméstico, y por otro, la que la rechazaba, haciendo lugar a las indemnizaciones reclamadas solo cuando el damnificado probara que había habido culpa o negligencia de parte del empleador.⁷ Aunque no era una garantía, la posibilidad de ser enmarcado/a en estas leyes dependía en buena medida de la capacidad para demostrar que el tra-

4 *Anales de legislación argentina 1920-1940*, Buenos Aires, La ley, 1953, pp. 477-483. Las vacaciones pagas fueron incorporadas a los derechos de los trabajadores en 1946 (Surrano, 2007: 86).

5 *Anales de legislación argentina 1920-1940*, ob. cit, p. 478. Para un análisis de los cambios introducidos por esta ley y sus limitaciones, ver Queirolo (2016).

6 Ídem.

7 Leonardo Colombo, “Régimen jurídico del servicio doméstico”, *La Ley*, tomo 15, agosto de 1939, sección doctrina, p. 128.

bajador o la trabajadora se habían desempeñado no solo en la vivienda de su empleador, sino también en un establecimiento que pudiera ser considerado “industrial” o “comercial”.

Como ha mostrado Cecilia Allemandi (2017), entre fines del siglo XIX y principios del siglo XX, el “servicio doméstico” estaba compuesto por distintas ocupaciones, que incluían “lavanderas”, “amas de leche”, “cocheros”, “mozos”, entre otras. Esta diversidad respondía a la amplitud con la que se definía al sector en las primeras décadas del siglo, cuyos límites no coincidían exactamente con los del mundo del hogar. Resulta interesante destacar que los censos nacionales, en particular el censo de 1914, no distinguían entre quienes se desempeñaban en algunos de estos puestos exclusivamente para casas de familia y quienes, además, lo hacían para boliches, cafés, hoteles o restaurantes.

La superposición de las funciones desempeñadas en el ámbito de residencia de los empleadores y aquellas desarrolladas en establecimientos comerciales e industriales permitía que los jueces discutieran la categoría de “domésticos” con la que algunos de estos trabajadores y trabajadoras eran rotulados. En 1939, por ejemplo, los jueces de la Cámara de Paz Letrada sostenían que una “mucama de una casa de pensión se enc[ontra]ba comprendida en los beneficios de la Ley 11.729”.⁸ Del mismo modo, en 1937, la Sala 1 de la Cámara Civil de la ciudad de Buenos Aires confirmaba una sentencia de primera instancia del año anterior, en la que se sostenía que un menor que “no sólo trabajaba como sirviente, sino que limpiaba el taller, ayudaba a traer materiales y aún en las tareas de los obreros cuando faltaba alguno, est[aba] amparado por la Ley 9.688, debiendo ser considerado como aprendiz.”⁹ Si bien no podemos establecer si estos casos eran o no excepcionales, resulta interesante señalar que se trata de fallos

8 *La Ley*, repertorio 1940-1941, p. 520. En sentido contrario, ver la sentencia de la Sala I de la Cámara Civil de la Capital Federal que, en junio de 1939, sostenía que “las funciones de mozo de un hospital, tareas esencialmente domésticas, nada tienen que hacer con las industrias a que se refieren los arts. 2º de la ley 9.688 y 7º del dec. Regl., y cuyos empleados y obreros son los únicos que pueden invocar sus beneficios.” *La ley*, Repertorio 1940-1941, p. 25.

9 *La ley*, tomo 8, octubre de 1937, p. 385.

reproducidos por revistas jurídicas de la época, con la intención de sentar jurisprudencia.

Estas distinciones serían recuperadas unos años más tarde con la sanción de la Ley 12.631 en 1940 que, entre otras cosas, incorporó al régimen de accidentes de trabajo a las trabajadoras y los trabajadores domésticos que no se desempeñaran exclusivamente al servicio personal de su empleador. En este sentido, dicha ley constituyó un hito, aunque estableció nuevas exclusiones sobre las que volveremos en el próximo apartado.

El servicio doméstico y el régimen de accidentes de trabajo

La sanción de la Ley 12.631 en 1940 introdujo nuevas modificaciones al régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por un lado, amplió su cobertura a aquellos ocurridos “*in itinere*” (es decir, desde o hacia el lugar de trabajo).¹⁰ Esta modificación fue considerada un cambio “sustancial”¹¹, puesto que ampliaba el ámbito de responsabilidad de los empleadores, sin definir límites claros para ella. La Ley 12.631 introdujo, además, otra modificación importante. Siguiendo las recomendaciones inspiradas en la Convención de Ginebra de 1921 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT)¹², incorporó a dicho régimen a los trabajadores de las industrias

10 *Anales de legislación argentina 1920-1940*, ob. cit.

11 Expresión del senador Arancibia Rodríguez, *Diario de sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación* de 1939, p. 411.

12 Como ha señalado Karina Ramacciotti (2014: 18), según Carlos Desmarás, profesor de Legislación del Trabajo de la Universidad de La Plata, “la influencia de la Organización Internacional del Trabajo a partir de la segunda década del siglo XX fue un parteaguas para la incorporación de las cuestiones relacionadas con la seguridad social”. Sin embargo, su influencia fue menor que la observada en otros países de la región, como Perú o Chile, donde, entre otras cosas, el servicio doméstico fue incorporado más tempranamente en algunas protecciones asociadas al trabajo. Sobre la acción de la OIT en los países del Cono Sur en este período, ver Norberto Ferraras (2011) y Laura Caruso (2014).

forestal, agrícola, ganadera y pesquera, así como a los “domésticos que no est[uvieran] exclusivamente al servicio personal de los patrones”.¹³

A diferencia de lo que ocurriera en 1915 y frente a los sucesivos proyectos que buscaron modificar el régimen de accidentes de trabajo, en la discusión previa a la sanción de la Ley 12.631 no hubo discrepancias respecto de la incorporación del servicio doméstico. Por el contrario, distintos senadores, entre ellos el socialista Alfredo Palacios, observaban que, aunque en 1915 la legislación de la mayor parte de los países del mundo lo excluía, para fines de la década de 1930 ésta ya no era la situación más corriente en los “países civilizados”.¹⁴ Esta mirada estaba en sintonía con un clima de creciente consenso entre entidades sindicales, patronales y distintos partidos políticos en torno de la legitimidad del Estado para intervenir las relaciones laborales. Sin embargo, como ha mostrado Paula Aguilar (2014), dicha intervención encontraba un límite problemático ante el trabajo desarrollado en el marco del espacio doméstico. En efecto, si bien, como sostenía un diputado en el debate previo a la sanción de la Ley 12.631, “nadie p[odía] ser excluido de los beneficios de esta ley, incluyendo obreros y empleados”¹⁵, lo cierto es que quienes se encontraban exclusivamente al servicio personal de sus empleadores, es decir, quienes se desempeñaban exclusivamente en su hogar, seguían estando al margen de estas protecciones.

Como señalamos antes, en este período el “servicio doméstico” englobaba diversas ocupaciones, algunas de las que, con el tiempo, se desmarcarían de dicha categoría, incluyendo a quienes realizaban tareas tales como limpiar o servir, independientemente de si lo hacían en la vivienda de su empleador o en un establecimiento industrial o comercial. Muchas veces, por otra parte, una misma persona realizaba estos trabajos en uno y otro sitio para un mismo empleador. La fórmula con

13 *Anales de legislación argentina 1920-1940*, ob cit, pp. 477-859. La inclusión de los domésticos no estaba presente entre las recomendaciones de la citada convención, aunque sí había sido incluida en otras recomendaciones de la OIT y de la Confederación Regional del Trabajo. Juan Bernaldo de Quirós, “El Trabajo doméstico en la legislación comparada”, *Derecho del Trabajo*, T. 4, 1944.

14 *Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación*, 1 de agosto de 1939, p. 454.

15 *Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación*, 28 de julio de 1939, p. 428.

la que quedara definitivamente redactado el artículo 2, inciso 6, de la ley, fue introducida por Alberto Arancibia Rodríguez, senador por la provincia de San Luis y representante del Partido Conservador, en la sesión de la Cámara de Senadores del 28 de julio de 1939. La clasificación propuesta se apoyaba de manera explícita en aquella establecida en la legislación de otros países tomada como modelo y en escritos jurídicos de la época.¹⁶

En este sentido, en 1939 Leónidas Anastasi -un reconocido abogado laboralista con una amplia trayectoria académica (Lida, 2013)- sostenía que la caracterización de algunas ocupaciones en el “servicio doméstico” era problemática. Los casos identificados como dudosos o “impropiamente” llamados domésticos, eran, precisamente, aquellos que tenían un vínculo más claro con el mundo “público”, es decir, aquellos que la reforma introducida por la Ley 12.631 incluía bajo el régimen de accidentes de trabajo:

Qué debe entenderse con exactitud por servicio doméstico, no es fácil determinarlo dada la elasticidad del concepto y la complejidad de la vida moderna. La duda no aparece, lógico es suponerlo, cuando se trata de sirvientes, porteros, cocineros, niñeras o “valets”. Surge cuando el que pugna por cobrar un sueldo o una indemnización a sus patrones tiene oficio de chófer, mecánico, quintero, o realiza, por ejemplo, trabajos en el negocio del locatario.¹⁷

Esta clasificación sería retomada por una parte de la doctrina jurídica de los años cuarenta y cincuenta, en la que la ausencia de lucro se convertiría en un elemento clave para distinguir al “servicio doméstico”

16 En particular, Arancibia Rodríguez hacía referencia a una ley sancionada en Francia en 1926. *Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores*, 27 de julio de 1939, p. 409. Esta distinción puede rastrearse en la doctrina europea citada en años posteriores en la doctrina local. Ver, por ejemplo, Barassi, L. *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1915, citado en Benito Pérez, “Los accidentes del trabajo en la agricultura”, *Derecho del trabajo*, Tomo 2, 1943.

17 Leonardo Colombo, “Régimen jurídico...”, ob. cit, p. 125.

de otros trabajos.¹⁸ Paralelamente, otra parte de la doctrina pondría el acento en la convivencia como elemento característico del servicio doméstico, destacando la particular relación establecida en ese marco entre empleadores y trabajadoras, más cercana a una relación de familia que a una laboral.¹⁹ Una mirada androcéntrica subyacía a ambas consideraciones, en tanto las tareas desarrolladas en el mundo doméstico dejaban de ser consideradas “trabajo” al ser subsumidas en una relación familiar, y así, asimiladas a las que las mujeres realizaban de manera gratuita en los hogares.

En la misma línea, las leyes de trabajo a domicilio de 1918 y 1940 regulaban el “trabajo u oficio manual” realizado “por cuenta ajena”, excluyendo el servicio doméstico.²⁰ Como hemos observado antes en relación a otra legislación social del período, la Ley de Trabajo a Domicilio buscaba regular los efectos de las transformaciones introducidas por los procesos vinculados a la industrialización capitalista (Nari, 2002). La distinción entre el “trabajo a domicilio” y el “trabajo doméstico” se apoyaba en la existencia o no de lucro, un elemento central en las clasificaciones del trabajo.²¹

18 Ver, entre otros, Juan Bernaldo de Quirós, “El Trabajo doméstico en la legislación comparada”, ob. cit.; Benito Pérez. “Notas que tipifican el contrato del servicio doméstico”, *Derecho del Trabajo*, T. 17, 1957; Guillermo Cabanellas, *Tratado de derecho laboral*, Buenos Aires, El gráfico editores, 1949; Oscar Grinberg, “El servicio doméstico en el derecho argentino”, Tesis para optar por el título de Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Buenos Aires, 1951.

19 Por ejemplo, en 1949, en el examen de una ordenanza que reglamentaba el servicio doméstico para la ciudad de Buenos Aires en 1937 -que finalmente fue vetada por el intendente municipal-, Guillermo Lascano sostenía, siguiendo los conceptos desarrollados en dicha ordenanza, que “deben considerarse empleados del servicio doméstico a todas las personas que se dedican a locar su trabajo personal —a cambio de paga en dinero, en especie o mixta- para la satisfacción de las necesidades personales del empleador o de sus familiares, que se relacionan con la vida ordinaria de éstos”, siempre que ese servicio se realizara en los hogares de los empleadores. Como vemos, en esta definición, no se hace referencia a la ausencia de lucro, sino al carácter de los servicios prestados y al lugar de trabajo. Guillermo Lascano, “El contrato de trabajo de servicio doméstico”, *Derecho del Trabajo*, Tomo 9, 1949, p. 118.

20 *Anales de legislación argentina 1889-1919*, ob. cit, p. 1076.

21 En este sentido, es interesante retomar la caracterización que hacía Adam Smith del

La distinción establecida por la Ley 12.631 no sería tomada de manera unánime, pero estaría presente en diversas sentencias de este período. Así, por ejemplo, en 1955, un tribunal laboral de Quilmes fallaba a favor de una trabajadora que desarrollaba tareas de limpieza en una clínica médica, y que buscaba ampararse en los derechos garantizados por la Ley 11.729. El tribunal retomaba la diferencia, establecida en la doctrina jurídica de la época, entre la “relación de servicio doméstico” y el “contrato de servicio doméstico.”²² La primera, era definida como una actividad que, además de estar caracterizada por la ausencia de lucro, estaba destinada a satisfacer necesidades del empleador vinculadas al hogar.²³ El segundo, como aquel servicio que el trabajador “presta[ba] con carácter económico [...], para el servicio propio y de terceros”, y en el que “la parte que contrata[ba] los servicios ajenos lo hac[ía] con ánimo de lucrar económicamente.”²⁴ Del mismo modo, un fallo del Tribunal de Trabajo de La Plata de 1951, sostenía que “cuando las tareas de tipo doméstico del personal de servicio [fuesen] utilizadas por el patrono con fin de lucro la vinculación de las partes no p[odía] calificarse como de “servicio doméstico”, sino como “contrato de trabajo doméstico.”²⁵

Éstas no serían las únicas distinciones establecidas dentro del servicio doméstico, tal como veremos en el próximo capítulo. Este proceso de escisión sería paralelo a la emergencia de la idea -que iría ganando consenso- de que esta ocupación fuera regulada por una normativa particular.

trabajo de los “servidores domésticos”: “El trabajo de los servidores domésticos no se concreta ni realiza en materia alguna particular o mercancía susceptible de venta. Sus servicios perecen, por lo común, en el momento de prestarlos, y rara vez dejan tras de sí huellas de su valor, que sirvieran para adquirir igual cantidad de trabajo.” Citado en María Marín Muñoz (2003: 7).

22 La distinción es remitida a Guillermo Cabanellas, *Tratado de derecho...*, ob. cit.

23 Benito Pérez, Comentario a fallo de la Cámara 2da apelaciones civil y comercial de Santa Fe, junio 9 1950, *Derecho del Trabajo*, No. 10, 1951, p. 317.

24 Fallo del tribunal del trabajo de Quilmes, noviembre 28 1955, publicado en *Derecho del Trabajo*, Tomo 16, 1957, p. 769.

25 Fallo del Tribunal de Trabajo, La Plata, 16 de febrero de 1951, citado en *Derecho del Trabajo*, Tomo 11, 1952, p. 247.

Un “régimen especial”

La figura del régimen especial para el servicio doméstico fue introducida en los debates parlamentarios en la década de 1920. Si hasta entonces los proyectos que habían buscado regular este trabajo habían propuesto su inclusión a regulaciones de carácter general²⁶, en 1926 el diputado socialista Agustín Muzio presentó un proyecto que buscaba establecer un estatuto particular para las y los trabajadores de este sector. A partir de entonces, y aunque no sería sostenida de manera unánime, la figura del régimen especial ganaría fuerza tanto en la doctrina como en los proyectos presentados al Congreso.

Los proyectos que buscaban regular el servicio doméstico presentados al Congreso en los años veinte y treinta hacían hincapié en la vulnerabilidad de las y los trabajadores del sector. Así, por ejemplo, en la fundamentación del presentado por Muzio en 1926 –que no llegó a ser discutido en el recinto– se señalaba que quienes se desempeñaban en el servicio doméstico, por lo general, tenían malas condiciones de vida y trabajo, por lo que eran más propensos a enfermedades como la tuberculosis. Por otro lado, aunque sostenía que se trataba de un sector que ocupaba personas de distintas edades y de los dos sexos, destacaba la vulnerabilidad de las mujeres y los menores, y observaba que, por las pobres condiciones de vida a las que estaban sometidos, estaban particularmente amenazadas por la prostitución.²⁷

Ahora bien, tal como mostraremos en el capítulo 3, si la vulnerabilidad de quienes se desempeñaban en esta ocupación era lo que llevaba estos legisladores a plantear la necesidad de sancionar una legislación especial, sus proyectos no les otorgaban mayores protecciones, sino que, por el contrario, implicaban limitaciones en los derechos labo-

26 Ver, por ejemplo, los proyectos presentados por Augusto Bunge, en 1916, y por Carlos Rodríguez, en 1920. Si el primero buscaba incluir al servicio doméstico en las garantías otorgadas por la ley de accidentes de trabajo, el segundo proponía incluir al sector en el régimen del descanso dominical. *Diario de sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 26 de junio, 17 de julio y 26 de julio de 1916; *Diario de sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 29 de septiembre de 1920.

27 *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 27 de agosto de 1926, pp. 620-624.

rales que les eran reconocidos. Aunque no todas las voces coincidían en señalar estos elementos como definitorios del servicio doméstico²⁸, la convivencia fue uno de los destacados de manera recurrente para marcar las particularidades de este trabajo, ya no asociadas a vínculos con el pasado (que debían ser superados), sino como una de sus características intrínsecas a los que la ley debía adaptarse. Para mediados de la década de 1920, el empleo sin retiro era la forma más habitual del servicio doméstico (Cárdenas, 1986). En este sentido, la habitación y el alimento eran considerados como parte del salario, lo que implicaba una disminución de la parte que se cobraba en dinero. La presencia en el hogar de sus empleadores y el tipo de actividades desarrolladas —tendientes a satisfacer sus necesidades cotidianas— daban lugar a jornadas de trabajo más extensas. Por último, la convivencia también suponía una relación de intimidad que podía implicar una amenaza a la moralidad (o incluso a la salud). Aunque el texto del proyecto de Muzio buscaba (al menos de manera explícita) proteger a ambas partes de estos peligros, otros se centraban de manera más clara en la perspectiva de las y los empleadores. Así, en 1934, Tiburcio Padilla²⁹ presentó junto a otros diputados un proyecto, cuya fundamentación sostenía que:

La finalidad de esta ley es bien noble. Trata de proteger a la infancia. La tuberculosis, como también otras enfermedades infecciosas, hacen más fácil presa de la niñez a causa de no haber adquirido la inmunidad que provocan las pequeñas infecciones, debidas a los contactos o acercamientos de la vida civilizada

28 En 1946, por ejemplo, el diputado Leandro Reynés presentó al Congreso un proyecto elaborado por uno de los sindicatos de trabajadores de casas particulares, que borraba la distinción entre quienes se desempeñaban en el hogar de sus empleadores y quienes lo hacían en otros espacios. El proyecto, elaborado por el Sindicato de Trabajadores de Casas Particulares, definía como servicio doméstico “el trabajo de todas las personas de ambos sexos, mayores de 14 años de edad, que se ocupan en los quehaceres en las casas de familia, en las pensiones o en cualquier institución que utilice el servicio de estos empleados”. *Diario de sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 1 de octubre de 1946, p. 57.

29 El proyecto estaba también firmado por firmado también por José M. Bustillo, Pedro Groppo, Marcal J. Zarzaga, Rogelio J. Solís, Juan F. Cafferata, José Arce, Manuel A. Fresco.

[...]. Por estas razones, para preservar a la infancia de los estragos del bacilo de Koch, se necesita alejarla de las contaminaciones diarias y groseras, como las que ocurren en la convivencia con personas enfermas [...]. Son innumerables los casos de familias sanas que han visto enfermarse a uno, varios o aun a todos sus hijos por haber tenido en el servicio doméstico a un enfermo de tuberculosis. [...]. Asimismo esa libreta, como será entregada por la policía, servirá para la identificación. Además la reglamentación podría establecer un contralor periódico por la policía, a fin de evitar la permanencia como domésticos, a sujetos de mal vivir.³⁰

A pesar de las reiteradas exclusiones de este sector de la legislación laboral del período, desde mediados de la década del cuarenta, algunas normas de alcance general iniciaron una etapa caracterizada, en palabras de un jurista de la época, por “atribuir verdaderos derechos al servicio doméstico”.³¹ La primera de ellas fue la que reguló el salario anual complementario contemplando al conjunto de las y los trabajadores. Si el Decreto 33.302 de 1945, que instauró este derecho, excluía explícitamente a este sector, al año siguiente, el Poder Ejecutivo, encabezado por Juan Perón, envió un mensaje al Congreso de la Nación pidiendo que se lo incorporara a dicho régimen, lo que fue aprobado ese mismo año.³² Del mismo modo, la Resolución 191 del Ministerio de Trabajo y Previsión, dictada en 1949, establecía el descanso semanal obligatorio para el personal del servicio doméstico.³³

30 *Diario de sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 18 de julio de 1934, pp. 357-359.

31 Julio C. Rojas, “El servicio doméstico. Régimen Jurídico”, Tesis de Doctorado, Facultad de Derecho, UBA, 1956.

32 *Diario de sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación*, 19 de diciembre de 1946; *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 19 de diciembre de 1946 y 20 de enero de 1947.

33 Andrés Julián Fescina, “Régimen jurídico del servicio doméstico y su reglamentación.” Tesis de Doctorado en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, diciembre de 1956.

Un hito relevante fue la reforma constitucional de 1949, en la que, mediante el artículo 37, se consagraba el derecho a la seguridad social a todos los ciudadanos de la república. El inciso 7 de dicho artículo, en particular, fue utilizado frente a los tribunales de justicia para reclamar el reconocimiento de las protecciones garantizadas a otros trabajadores para casos de accidentes de trabajo para quienes se desempeñaban en el servicio doméstico.³⁴ Sin embargo, en los fallos judiciales pueden rastrearse los límites de dicho reconocimiento. Así, en 1954, en un fallo reproducido en una importante revista de derecho laboral, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires sostenía que “los asalariados del servicio doméstico est[aban] excluidos de la Ley 9.688. La cláusula de la Constitución nacional que consagra[ba] el derecho a la seguridad social, t[enía] carácter declarativo y en consecuencia no e[ra] directamente operativa.”³⁵

Unos años más tarde, en octubre de 1955, el gobierno de facto encabezado por Eduardo Lonardi sancionó el Decreto 650 que introducía nuevas modificaciones en el régimen de accidentes de trabajo. Uno de los cambios centrales, y el más relevante para nuestro análisis, es su transformación de una legislación especial en una general. Así, “en lugar de indicar las actividades comprendidas, [el decreto] dispon[ía] que las normas sobre accidentes se aplica[rían] a todos los empleados u obreros que trabaja[ran] por cuenta ajena.”³⁶ En tanto norma general, el Decreto 650 incluía el servicio doméstico.³⁷ Sin embargo, pocos meses después de su sanción, en marzo de 1956, la mayor parte de sus artículos serían derogados por el Decreto 5.005, en el marco del gobierno del entonces presidente de facto Pedro Aramburu. Partiendo del reconocimiento de que las reformas introducidas por el Decreto

34 *Constitución de la Nación Argentina*, Buenos Aires, Imprenta del Congreso de la Nación, 1949.

35 Mancuello, Nicomedes contra Battilana, Manuel, Suprema Corte de Buenos Aires, noviembre 23 de 1954, *Derecho del Trabajo*, Tomo 15, 1955, p. 292.

36 Mario Deveali, “Evolución de la legislación sobre accidentes de trabajo”, ob. cit., p. 633.

37 Sin embargo, como otra legislación de carácter general sobre la seguridad social dictada desde mediados de los años cuarenta, el Decreto 650 diluía las particularidades de la salud de las mujeres (Ramacciotti, 2014).

650/55 eran parciales y que hacía falta una modificación integral del régimen de accidentes de trabajo, el Decreto 5.005/56 derogaba todas las disposiciones allí contenidas, con excepción del aumento de las indemnizaciones que habían sido fijadas el año anterior. Se volvía atrás, en este sentido, en relación al carácter general de las garantías.³⁸

Respecto del servicio doméstico específicamente, en enero de 1956 el poder ejecutivo había dictado el Decreto Ley 326, que no contemplaba su inclusión en el régimen de accidentes de trabajo. Este decreto fue el primer estatuto para el sector, constituyéndose como un régimen especial. Las encargadas de la Dirección de la Mujer, María Cristina Gorsh y Cecilia Cristina Correa, tuvieron una importante participación en el diseño del texto de este decreto ley, en donde se conjugaban las influencias de la vertiente católica con la de distintos organismos internacionales, en particular, las Naciones Unidas.³⁹ Tal como argumentaremos en el capítulo 3, la sanción de este decreto ley resulta significativa porque da cuenta de un cambio en la sensibilidad social sobre este trabajo vinculado, entre otras cosas, a la acción de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras de casas particulares (Acha, 2012-2013). En

38 *Anales de legislación argentina 1955*, Buenos Aires, *La ley*, 1961, pp. 530-532. La derogación del Decreto 650 es lo que se cita, por ejemplo, en una sentencia de 1963 para explicar la exclusión de una trabajadora del servicio doméstico del régimen instaurado por la Ley 9.688. *Derecho del trabajo*, t. 24, 1964.

39 Si bien no pude consultar el proyecto original propuesto por Gorsh y Correa, resulta interesante observar que la discusión no se cerraría con la sanción del Decreto Ley 326. En 1957, por ejemplo, la regulación del servicio doméstico volvió a ser debatida en la Convención de 1957, en particular entre la representante radical —católica— Eugenia Silveyra de Oyuela y la comunista, Irma Othar. Por otra parte, en el marco del I Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Pública, realizado en Buenos Aires en noviembre de 1960, así como en los informes realizados entre 1956 y 1960 por la Dirección Nacional de Seguridad y Protección de la Mujer, a cargo de Blanca Stábile, se elaboraron distintos documentos que señalaron la necesidad de actuar sobre la situación de las trabajadoras domésticas. Por un lado, en las recomendaciones del Seminario, se solicitaba la capacitación de las empleadas de casas particulares para jerarquizar su tarea, así como se señalaba la necesidad de hacer conocer y cumplir el Estatuto del Servicio Doméstico promulgado en 1956. Por otra parte, dicha Dirección impulsó la reforma de la Ley 11.933 de protección a la maternidad, incluyendo entre sus beneficiarias a las trabajadoras domésticas. Blanca Stábile, *La mujer en el desarrollo nacional*. Buenos Aires, Arayú, 1961. Agradezco a Adriana Valobra el señalamiento de esta importante fuente y de otros datos de suma relevancia incluidos en esta nota.

efecto, si bien desde los años veinte se presentaron distintos proyectos al Congreso para regular el servicio doméstico de manera integral, solo uno llegaría a ser discutido antes de la sanción de dicho decreto ley, en 1955, de la mano del peronismo, con el que una parte del movimiento sindical de trabajadoras y trabajadores domésticos había establecido estrechas relaciones.⁴⁰

Tanto el proyecto que obtuvo media sanción en 1955 como el decreto ley de 1956 no contemplaban la inclusión del servicio doméstico en el régimen de accidentes de trabajo. Probablemente, esta exclusión se debiera a que el espacio doméstico no era considerado como un ámbito “peligroso”, sino más bien como el ámbito “natural” de las mujeres (Ramacciotti, 2014). Si otros empleos podían poner en jaque las cualidades maternas/domésticas de las trabajadoras, el servicio doméstico podía ser visto como una preparación para el matrimonio (Vázquez Lorda, 2010). Aunque en ninguno de los casos se explicitaban las razones de esta exclusión⁴¹, es posible que la misma derivara de los mismos motivos que llevaron a los legisladores y juristas a proponer un régimen especial para este sector.

40 El proyecto discutido fue presentado por la diputada peronista Delia Parodi y recibió media sanción. El proceso, sin embargo, fue interrumpido por el golpe de estado que derrocó al presidente Juan Perón. Si bien el proyecto de Parodi era más beneficioso para las trabajadoras domésticas, en lo esencial, los derechos que incluye fueron retomados por el texto del Decreto Ley 326. Entre las diferencias más significativas, podemos marcar que el proyecto de Parodi preveía la creación de una comisión tripartita para negociaciones colectivas, e incluía a la totalidad de las trabajadoras domésticas bajo su amparo, no sólo a quienes se desempeñaran un mínimo de 16 horas semanales para un mismo empleador. Por otro lado, legislaba una jornada laboral menos extensa (de 8 horas diarias para el personal con retiro y de 60 horas semanales para el personal sin retiro) que la fijada por el Decreto Ley 326 (que, en el caso del personal sin retiro, podía alcanzar las 72 horas semanales). Para un análisis de estas diferencias, ver Ania Tizziani (2013).

41 En el debate parlamentario de 1955, el diputado radical Rodolfo Weidmann abogó por la inclusión de las trabajadoras del servicio doméstico en el régimen de la ley 9.688. Si bien su propuesta no fue incorporada en la redacción final del proyecto, no hay elementos en el debate para explicar esta ausencia. *Diario de sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 8 de septiembre de 1955, p. 1233.

En este capítulo reconstruimos la relación fluctuante entre el servicio doméstico y el régimen de accidentes de trabajo. En este análisis, nos detuvimos en tres momentos clave: el de la sanción de la Ley 9.688 en 1915, el de la incorporación de algunas ocupaciones identificadas como “servicio doméstico” a dicho régimen en 1940, y el de su “definitiva” exclusión en 1956. A lo largo del capítulo, sostuvimos la hipótesis de que su exclusión/ inclusión se asentó en supuestos androcéntricos en relación a la distinción del “trabajo” y el “no trabajo”, que se articularon con transformaciones clave en la definición del “servicio doméstico”.

En 1915, el trabajo industrial estaba en el centro de las preocupaciones que llevaron a la sanción de la Ley 9.688. Identificado como un “sector tradicional”, la mayoría de los legisladores consideraron que el servicio doméstico no se hallaba expuesto a los peligros introducidos por el capitalismo moderno y, por lo tanto, no necesitaba las protecciones garantizadas en esa ley. Aún cuando, años después, esas protecciones se extendieran a otros trabajadores no industriales, el servicio doméstico seguiría siendo visto como una ocupación ajena a los problemas de la vida moderna.

Hacia 1940, sin embargo, siguiendo distintas recomendaciones internacionales, el Congreso sancionó una modificación que incorporaba a algunos trabajadores domésticos a sus protecciones. Esta legislación, sin embargo, introdujo fuertes desigualdades dentro del servicio doméstico, en tanto solo amparaba a aquellos trabajadores y trabajadoras que no se desempeñaran exclusivamente al servicio personal de su empleador. La Ley 12.631 fue parte de un proceso de estratificación dentro del sector que implicó la desmarcación de algunas ocupaciones. Este proceso culminaría con la sanción del Decreto Ley 326 de 1956, que cristalizó una definición del servicio doméstico caracterizada por la ausencia de lucro por parte del empleador y por la definición del hogar como lugar de trabajo de las empleadas. Su breve inclusión en una legislación de carácter general, fue, de este modo, cerrada con una regulación que limitó fuertemente el reconocimiento de derechos.

La idea de un régimen especial adecuado a su especial “naturaleza” había comenzado a instalarse en los debates parlamentarios a mediados de la década de 1920. Sin embargo, la definición de la “naturaleza” del

servicio doméstico sería objeto de debate. Hasta entrados los años cuarenta, las ocupaciones agrupadas bajo este rótulo no necesariamente coincidían con los límites del hogar. A lo largo de esa década, distintas leyes dieron lugar a una redefinición del sector, a partir de la desmarcación de algunas ocupaciones. Sobre esas desmarcaciones volveremos en el próximo capítulo.

CAPÍTULO 2

Género y cambios en las definiciones legales del servicio doméstico: desmarcación y profesionalización de los choferes*

Inés Pérez

*Buena parte de las consideraciones aquí expuestas fueron publicadas en Inés Pérez (2017), “Género y desigualdades en el mercado de trabajo: la desmarcación de los choferes particulares del servicio doméstico en la Argentina”, *Trabajo y sociedad*, N°29, ISSN 1514-6871.

Durante la Modernidad, lo público y lo privado comenzaron a ser identificados como campos escindidos. Las metáforas que los teóricos contractualistas usaron para caracterizar el orden social moderno se asentaron en la imagen de un pacto social que hacía de los hombres ciudadanos iguales en el mundo público. Sin embargo, como ha mostrado Carole Pateman (1995), dicho pacto estaba precedido de un pacto sexual “que explica las claves del funcionamiento del ámbito privado y que permitió emancipar el espacio público y al nuevo modelo de ciudadano a costa del común sometimiento de las mujeres” (Nuño, 2008: 16). De esta manera, lo público, asociado a lo racional, a lo político, a la ciudadanía y a los derechos, se definió por oposición a lo privado, identificado, centralmente, con el mundo familiar formado por no-iguales.

También en el marco del pensamiento contractualista, el contrato de trabajo fue pensado como un contrato entre personas libres e iguales, cuyo objeto no era ya uno de los contratantes -como en las relaciones de esclavitud- sino su fuerza de trabajo (Pateman, 1995). A inicios del siglo XX, sin embargo, desde el campo del derecho comenzó a criticarse esta caracterización, mostrando que se trataba, en realidad, de una relación desigual. A lo largo del siglo, la sanción de distintos derechos laborales buscó, si no igualar las posiciones de los contratantes, compensar en alguna medida esa desigualdad (Stagnaro, 2012). En este sentido, los derechos laborales contribuyeron a situar las relaciones de trabajo más claramente en el mundo público.

Ahora bien, la intervención del Estado sobre las relaciones laborales se apoyó en la construcción de una noción de “trabajo” específica, apoyada en criterios androcéntricos. En Argentina, el “trabajo” que el Estado buscó regular en la primera mitad del siglo XX fue aquel identificado como “moderno” y “productivo”, el vinculado con las novedades

des introducidas por el desarrollo tecnológico, aquel que implicaba una cualificación, etc. Como vimos en el capítulo anterior, caracterizado como su opuesto, el servicio doméstico fue sucesivamente excluido de distintas protecciones laborales sancionadas. Aunque su definición varió a lo largo de ese período, su tipificación como un trabajo “tradicional” y “no productivo” y el hecho de que se realizara en el interior del hogar del empleador, lo relegaron al espacio “privado”: no solo en el sentido de “doméstico”, sino “privado de derechos”, aquel espacio del que el Estado debía abstenerse de intervenir.

Entre los años cuarenta y cincuenta algunos trabajadores que antes formaban parte del servicio doméstico podrían conquistar un estatus independiente. En este capítulo abordaremos el caso de los choferes, que en 1946 lograron la sanción de un estatuto específico que les otorgaba una serie de derechos (reducción de la jornada de trabajo, indemnización por despido y preaviso, descanso semanal de 36 horas corridas, etc.) que quienes se desempeñaban en el servicio doméstico no conseguirían sino hasta una década más tarde y, aún entonces, solo de manera limitada. Los choferes habían buscado establecer esa distinción desde al menos dos décadas antes, a través del apoyo de legisladores provenientes de diferentes sectores políticos.

En este capítulo reconstruimos los caminos recorridos por los choferes para hacer de la suya una ocupación profesionalizada. Esto nos permitirá reponer el peso del género en la construcción de desigualdades en el mundo del trabajo remunerado. El capítulo está organizado en dos apartados. En el primero, retomando lo analizado previamente, observamos las razones utilizadas para limitar los derechos laborales reconocidos al servicio doméstico. En el segundo, nos centramos en las estrategias de los choferes para conseguir la sanción de su propio estatuto.

La feminización del servicio doméstico

Como mostramos en el capítulo anterior, las primeras leyes laborales estuvieron centradas en el trabajo industrial. La necesidad de que el Estado interviniera en una relación hasta entonces considerada “privada” estaba atada, en la mirada de los actores que la promovían, a los

peligros generados por los cambios tecnológicos y por las modalidades de trabajo que la producción industrial traía consigo. Pronto, sin embargo, otras ocupaciones entraron bajo la órbita de acción del Estado. Los cambios sociales vinculados a la urbanización, el crecimiento demográfico y la extensión de la mercantilización del trabajo llevaron a un nuevo consenso en torno de la conveniencia de incluir otros trabajadores -como los empleados de comercio- en las protecciones garantizadas por las leyes recientemente sancionadas y a la legislación de nuevas normas.

Si el trabajo industrial ya no era el único protegido por las leyes laborales, la exclusión del servicio doméstico era, ahora sí, específica que debía ser justificada. Para 1929, cuando se sancionó la Ley de Jornada de Trabajo, la mayoría de los legisladores consideraba que, en principio, debía incluir a la totalidad de los trabajadores. Si algunos eran excluidos era, en la opinión mayoritaria, por las dificultades que la implementación de la jornada laboral tendría en algunas zonas del país, en especial en las áreas rurales. Se argumentaba, además, que la inclusión de todos los trabajadores en este régimen dificultaría la sanción de una ley que consagraba un derecho por el que los trabajadores habían luchado largamente.¹

Puntualmente, la exclusión del servicio doméstico se fundaba en una disposición establecida en el Código Civil, sancionado en 1869. De acuerdo al Código, esta actividad debía ser regulada por ordenanzas municipales. Como han señalado Mirta Lobato y Juan Suriano (2014), las características del trabajo asalariado, que ya eran dominantes en el país para fines del siglo XIX, no estaban presentes de manera regular en el territorio argentino ni entre todos los trabajadores, aún en las primeras décadas del XX. En este sentido, se ha sostenido que, en muchas regiones, el servicio doméstico estaba caracterizado por complejos lazos de dependencia (Remedi, 2014). Aunque muchos de los legisladores entendían que esas relaciones debían modernizarse y que la regulación del Código Civil era arcaica, no consideraban tener los antecedentes suficientes para cambiar la ley. Por otro lado, tal como vi-

1 *Diario de Sesiones, Cámara de Diputados de la Nación*, 18 de Septiembre de 1928, p. 445 y siguientes.

mos en el capítulo anterior, las particularidades del servicio doméstico, caracterizado por la convivencia con la familia del empleador, los llevaban a sostener que lo más adecuado era idear una regulación especial para el sector.²

Para entender la negativa de la mayoría a incluir al servicio doméstico en el régimen que acotaba la jornada de trabajo, resulta interesante observar los fundamentos dados al proyecto de ley por el miembro informante de la Comisión de Legislación del Trabajo, el diputado de la Unión Cívica Radical, Carlos J. Rodríguez. En su presentación del proyecto en la sesión plenaria de la Cámara de Diputados, Rodríguez sostenía que la ley debía sancionarse por razones de orden fisiológico, económico y social. Las primeras se vinculaban a la conservación de la higiene y la salud de los trabajadores; las segundas, a la justa distribución de la riqueza “entre todos los que contribuyen a crearla”; y las últimas, a la mejora en las condiciones de vida de la familia obrera.³ Aunque el propio Rodríguez más tarde estaría a favor de la limitación de la jornada laboral del servicio doméstico, al hacer hincapié en la imagen de la familia obrera -sostenida por el ingreso del varón trabajador-, y en el carácter “productivo” del trabajo protegido por esta ley, había establecido límites al carácter pretendidamente universalista de su discurso, límites especialmente concernientes en lo que hace al servicio doméstico.

La reticencia a legislar sobre este trabajo se fundaba, en buena medida, en el vínculo establecido con la familia del empleador. El hecho de que se realizara al interior del hogar hacía que el regularlo significara un avance sobre el mundo “privado”. Ahora bien, su carácter domiciliario no era el punto definitorio. Como señalamos en el capítulo anterior, el trabajo a domicilio, definido como el trabajo u oficio manual realizado por cuenta ajena, había generado una fuerte preocupación entre los legisladores, que lo concebían como una de las formas de explotación más severas introducidas por las nuevas modalidades pro-

2 Ver intervención del diputado Landaburu. *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 18 de Septiembre de 1928, p. 451 y siguientes.

3 *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 18 de Septiembre de 1928, p. 426 y siguientes.

ductivas asociadas a la industria. Esas preocupaciones dieron lugar a que el trabajo domiciliario fuera regulado desde 1918, mientras que el servicio doméstico carecería de un estatuto específico hasta 1956. Si no era el hecho de que se realizara en el espacio “privado”, ¿qué era lo que lo obstaculizaba la regulación legal del servicio doméstico?

El hecho de que quienes se desempeñaban en el servicio doméstico no generaran con su trabajo un producto objetivable hacía que se lo caracterizara como un trabajo “improductivo”. En ello, por ejemplo, se cifraba cierto desdén hacia esta ocupación, incluso de parte de quienes abogaron tempranamente por su protección. Así, por ejemplo, en el marco de la discusión de la Ley de Jornada de Trabajo, el diputado socialista Adolfo Dickman sostenía que aquellas sociedades en las que una importante cantidad de hombres se empleaba en el servicio doméstico incurrían en un “verdadero despilfarro de energías sociales” y aconsejaba medidas para limitar la cantidad de sirvientes por hogar, así como la organización de empresas dedicadas a resolver los trabajos del hogar sin que mediase una relación servil entre trabajadores y empleadores.⁴

Por otra parte, ya para las primeras décadas del siglo XX, el servicio doméstico era una ocupación altamente feminizada. En la ciudad de Buenos Aires, entre 1887 y 1914 la participación de los varones en el sector disminuyó notablemente, pasando de un 43% de trabajadores en 1887, a poco más del 10% en 1914 (Allemandi, 2012). Ese proceso se acentuaría en las décadas siguientes: para 1960, las mujeres representarían el 96,6% de quienes se desempeñaban en este sector. Tuvieran o no una familia a cargo, distintas investigaciones han mostrado que en este período el trabajo de las mujeres era considerado un “complemento” de aquel realizado por el varón proveedor, y no el sostén de las familias obreras que las leyes buscaban proteger (Lobato, 2007). La perdurabilidad de la imagen de la trabajadora doméstica como una mujer soltera, sin cargas familiares, puede observarse en la fundamentación que ofreciera Mario Deveali, un reconocido jurista, a las limitaciones del régimen de previsión para el personal doméstico. En un artículo publicado en 1956 en la revista *Derecho del Trabajo*, Deveali sostenía que:

4 *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 18 de septiembre de 1928, p. 514.

[...] raramente el servicio doméstico, entre nosotros, constituye una *verdadera profesión* (destacado en el original). En la mayoría de los casos, sea en la Capital como en el interior, el servicio doméstico es prestado por jóvenes mujeres, que al casarse dejan toda actividad comprendida en los regímenes de previsión, para dedicarse casi exclusivamente a los quehaceres domésticos [...]. Aun más reducido es el número de ese personal que tiene a su cargo el *mantenimiento de una familia* (destacado en el original), si se excluye el caso de las jóvenes que tienen una maternidad ilegítima.⁵

Definido en estos términos, como un trabajo “improductivo” cuya protección no redundaba en un beneficio para la familia obrera, el único argumento de los esgrimidos por Rodríguez que se adaptaba al servicio doméstico era el de las razones fisiológicas. Aún en ese caso, la opinión mayoritaria suponía que el hogar era el ámbito ideal para una mujer, incluso si su presencia allí era fruto de una relación laboral y no de una familiar. Se creía, además, que el doméstico era menos demandante en términos físicos que otros tipos de trabajo. En este sentido, aunque por razones fisiológicas debiera limitarse la jornada de trabajo, no era necesario establecer el mismo tope de 8 horas diarias que estaba siendo discutido para otros trabajadores, y que, más allá de las dificultades en su aplicación, ya había sido legislado para las mujeres empleadas en establecimientos industriales y comerciales.

Incluso quienes estaban a favor de limitar las horas de trabajo diarias del servicio doméstico, sostenían, en términos generales, jornadas más extensas que la contemplada en la Ley 11.544. El diputado radical Carlos J. Rodríguez, por ejemplo, presentó en 1929 un proyecto que, entre otras cosas, buscaba regular este aspecto. Sin embargo, frente a la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales sancionada ese mismo año para la mayoría de los trabajadores argentinos, Rodríguez proponía una jornada laboral de 65 horas semanales para el servicio doméstico, que se reducían a 54 para los menores de 18 años. Quienes se desempeñaran en este sector, de acuerdo al proyecto, tendrían derecho a un

5 Mario Deveali, comentario al “Régimen de previsión para el personal del servicio doméstico”, revista *Derecho del Trabajo*, 1956.

descanso diario de 11 horas (lo que implicaba jornadas de hasta 13 horas diarias), y un descanso semanal de 12 horas, “salvo casos urgentes”. Del mismo modo, como señalamos en el capítulo anterior, el proyecto presentado tres años antes por el diputado socialista Agustín Muzio, establecía una jornada laboral de 60 horas semanales y 10 horas diarias para las y los trabajadores domésticos (que en el caso de los menores era reducida a 8, y que debían ser comprendidas entre las 6 y las 22 hs.). Es decir que, desde esta mirada, aunque pudiera –y debiera- limitarse la jornada laboral, la del personal de servicio doméstico podía ser más extensa que la general.⁶

Como ya señalamos, las restricciones de los derechos de los y las trabajadoras domésticas no se referían solo a la jornada de trabajo. Como veremos en el capítulo 3, cuando finalmente se sancionó un estatuto para el sector, en 1956, éste tuvo un carácter “especial” que supuso la limitación de los derechos de las trabajadoras domésticas en relación a los contemporáneamente reconocidos a otros trabajadores, incluso respecto de algunos que anteriormente habían sido considerados parte del servicio doméstico, como los choferes particulares. Estas limitaciones se justificaban en la definición del servicio doméstico como un trabajo no calificado, del que el empleador no obtenía lucro, y que era realizado en el interior de su hogar.⁷ Ahora bien, ésta no siempre había sido la definición legal del servicio doméstico. El estatuto de 1956 terminó de cerrar un proceso de segmentación del trabajo que venía ocurriendo dentro del sector desde hacía décadas, y en el que los choferes ocuparon un sitio de particular relevancia.

6 *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 18 de septiembre de 1928, p. 452. *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 27 de agosto de 1926, pp. 620-624.

7 El estatuto definía explícitamente al servicio doméstico como aquel trabajo realizado sin fines de lucro para el empleador, dentro de su hogar. Su caracterización como un trabajo no cualificado, en cambio, no era explícita, sino que se desprendía de su articulado. Por ejemplo, solo contemplaba como servicio doméstico los cuidados a enfermos realizados por aquellas personas que no contasen con una acreditación como enfermeros, quienes contaban con un estatuto particular que les otorgaba derechos más amplios. Decreto Ley 326/1956. Desarrollaremos este punto en el capítulo siguiente.

El caso de los choferes particulares

La exclusión del sector de los diferentes derechos laborales reconocidos en este período generó distintas resistencias. Algunas de ellas fueron organizadas por trabajadores que se identificaban a sí mismos como “domésticos”, como aquellas encarnadas por la Liga Internacional de Domésticos.⁸ Otras estrategias implicaron la desmarcación del servicio doméstico, como las asociaciones de choferes particulares.

El de los choferes sería uno de los primeros gremios en generar esta demanda. Ya en 1928, en el marco la discusión de la ley que limitaba la jornada de trabajo a 8 horas diarias y 48 horas semanales, los choferes, agrupados en la Federación Obrera de Chauffeurs, presentaron una petición al Congreso de la Nación para ser separados del “servicio doméstico” y, de esa manera, incluidos en dicho beneficio. Esta temprana acción se explica, al menos en parte, gracias a que, para fines de los años veinte, sus estructuras organizativas, independientes de las de los domésticos, ya contaban con más de una década de vida. El Centro de Protección de Chauffeurs, por ejemplo, fue reconocido por el Estado ya en 1915. De acuerdo a sus propias estimaciones, para 1919, contaba con 3.500 socios activos.

El hecho de que su trabajo estuviera atado al automóvil, uno de los símbolos más potentes de la vida moderna, les permitía identificar intereses específicos. Esto dio lugar a que surgieran agrupaciones de choferes por fuera de las asociaciones de domésticos. Los choferes particulares podían, en este sentido, articular sus demandas con los que se desempeñaban en otros ámbitos, como los empleados por establecimientos industriales y comerciales, los propietarios y conductores de vehículos de alquiler, así como con otros grupos interesados en promover el uso de estos artefactos.⁹

8 La Liga Internacional de Domésticos fue creada a principios de siglo y tuvo una actuación relevante hasta los años veinte (Allemandi, 2017).

9 Aunque muchos fueran conducidos por sus propietarios, la cantidad de automóviles en el país resulta un dato interesante. En este sentido, Melina Piglia ha señalado que “en 1910 había 4.800 automotores en el país; en 1921 ya eran 75.000 y diez años más tarde circulaban unas 420.000 unidades. Tras una contracción durante los años más duros de la crisis, el número de vehículos continuó creciendo en la segunda mitad

En 1919, por ejemplo, acompañando las acciones del Automóvil Club Argentino (ACA), los choferes agrupados en el Centro de Protección de *Chauffeurs* presentaron un petitorio al Congreso Nacional para que no se aumentara el gravamen aduanero a los automóviles y accesorios anexos. En la justificación de este pedido, sostenían que, lejos de ser un artículo de lujo, “el transporte de mercaderías y la mayor actividad de las personas que utilizan el auto para sus negocios y ocupaciones son el verdadero rendimiento social del nuevo vehículo.”¹⁰ Y agregaban:

Disminuir todo gravamen en esta materia sería altamente provechoso porque aumentaría el utilaje nacional sin el que no hay industria, ni agricultura, ni vida moderna. Dificultar la introducción de éste material es paralizar de golpe un progreso que está a la vista de todos y que no ha de escapar a la penetración de los representantes del país. [...] entendemos que la prosperidad de nuestro gremio está estrechamente vinculada al progreso de la circulación general y que la fuerte entrada de nuevas máquinas puede depreciar momentáneamente el valor de las nuestras, pero al enriquecer al país en general, activando el movimiento de personas y productos, refluirá en nuestro beneficio, como agentes que somos de la industria nacional sólidamente establecida.¹¹

Melina Piglia (2014) ha mostrado cómo desde la década de 1910 distintas asociaciones civiles, como el ACA y el Touring Club Argentino, buscaron construir los desafíos surgidos del advenimiento de la “modernidad cinética” como un problema público y, para ello, identificaron el incremento en el uso del automóvil y la infraestructura que lo

de los años treinta. La Argentina llegó a ser, entre las décadas de 1920 y 1930, el país latinoamericano con más automóviles, y osciló entre el cuarto y el séptimo lugar en el mundo; tenía un número muy elevado en relación con su población y con su escaso kilometraje de caminos permanentes.” (Piglia, 2014: 17).

10 Expediente No. 915-P-1918, iniciado el 20 de enero de 1919, Cámara de Diputados del Congreso de la Nación.

11 Ídem.

permitía como signos del progreso nacional.¹² Tal como puede verse en la nota citada arriba, los choferes usaron estos argumentos para sus propios fines, jerarquizando su trabajo al señalar que el mismo suponía el dominio de estas nuevas máquinas, centrales en la industria y la vida modernas.

Como ha señalado Judy Wajcman, “existen conexiones importantes entre el poder de los hombres en el espacio laboral y su dominio de las máquinas” (traducción propia de Wajcman, 1991: 38). En este caso particular, el dominio del automóvil y la exigencia de una habilitación para conducirlo permitieron a los choferes marcar su trabajo como uno que requería cualificaciones especiales. La contraposición con el servicio doméstico, identificado como un trabajo “tradicional” y “no cualificado” es manifiesta. Ahora bien, la caracterización del trabajo como “calificado” o “no calificado” dependió, entre otras cosas, de que una tarea específica fuera socialmente vista como femenina o masculina. La no calificación del servicio doméstico no es intrínseca a este trabajo, sino que es fruto de una construcción que naturaliza los saberes necesarios para desarrollarlo y los hace depender de la condición femenina. En este sentido, el género del trabajo fue un elemento clave en la política de los sindicatos y las asociaciones de trabajadores. Los choferes no solo utilizaron los argumentos androcéntricos disponibles en las discusiones parlamentarias sino que, en la búsqueda de distinguirse del servicio doméstico, acentuaron su caracterización como un trabajo “tradicional” y “no cualificado”.

En la indiferenciación de las tareas, fuera cual fuera el empleador de los choferes, se apoyaron las sucesivas intervenciones en los debates legislativos y los proyectos de ley que buscaron excluirlos de la categoría “servicio doméstico”, reconociéndoles así los derechos garantidos a otros trabajadores. La unidad de su trabajo venía dada, entre otras cosas, por los saberes requeridos para desarrollar este trabajo, así como por el certificado de idoneidad que el Estado exigía a los conductores para habilitarlos como tales. Ante un proyecto de reforma del Código de Comercio, por ejemplo, los choferes particulares argumentaban que era injusto que ellos no fueran también incluidos en dicho régimen.

12 Sobre el concepto de “modernidad cinética”, ver Guillermo Giucci (2007).

La injusticia resulta en su máxima claridad si se advierte que dentro de una misma profesión, la de *chauffeur*, aquellos que están al servicio de una casa de comercio han conseguido en ocasiones el mes de indemnización, por considerárseles equiparados a los dependientes de comercio, mientras que el referido subsidio es uniformemente negado a los *chauffeurs* que manejan automóviles particulares.¹³

En el mismo sentido, resulta revelador el cambio en la argumentación del diputado socialista Adolfo Dickman, quien después de intentar infructuosamente incorporar a los trabajadores domésticos al régimen de la jornada laboral sancionado en 1929, sosteniendo que no incluirlos era una “injusticia material y moral”¹⁴, argumentaba que el trabajo de los choferes se distinguía del doméstico porque ellos manejaban un “instrumento técnico importante” y necesitaban un certificado de idoneidad.¹⁵ Específicamente, Dickman sostenía que el de los choferes era:

un gremio que para ejercer su profesión necesita un certificado de idoneidad expedido por la autoridad pública correspondiente, de un gremio que maneja un instrumento técnico importante y que no puede estar comprendido en la denominación genérica de “servicio doméstico”. Su inclusión en la ley no ofrece inconveniente de ninguna especie. No se puede estar más de ocho horas en el volante, si el trabajo se realiza con la actividad requerida para un buen servicio no se trata de diletantes que van a pasear; se trata de hombres que tienen la dura obligación de dirigir una máquina que requiere una gran atención y, por tanto, un gran desgaste nervioso, además del muscular.¹⁶

13 Expediente 706-P-1919, ingresado el 20 de septiembre de 1919, Cámara de Diputados de la Nación.

14 Con esta expresión, Dickman se hacía eco de los argumentos esgrimidos por la Liga Internacional de Domésticos. *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 19 de septiembre de 1928, pp. 513-514.

15 *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 19 de septiembre de 1928, p. 516-518.

16 Palabras de Adolfo Dickman, diputado por la Capital Federal, representante del

Durante los años treinta, la bancada socialista presentó distintos proyectos de ley al Congreso de la Nación buscando incorporar a los choferes en las protecciones brindadas por la Ley de Accidentes de Trabajo, de Descanso Dominical y de Jornada de Trabajo, que contaron con el apoyo de distintas asociaciones de trabajadores, entre las que se contaban el Centro de Protección de *Chauffeurs* de la Capital, el Centro de Protección de *Chauffeurs* de Rosario, la Sociedad de *Chauffeurs* Particulares, la Federación Socialista de la Capital, y la Federación de Círculos Obreros Católicos. Los socialistas también dieron publicidad a sus reclamos en publicaciones como *La Vanguardia*, recuperando los fallos de la justicia y las declaraciones de los integrantes del Departamento Nacional del Trabajo relativos a los derechos de estos trabajadores.

En 1937, los choferes lograron que el Congreso aprobara la Ley 12.265, que los excluía explícitamente del servicio doméstico, modificando la Ley 4.661 e incorporándolos así al régimen de descanso dominical. Sin embargo, interpretaciones posteriores de esta ley sostenían que la desmarcación de los choferes del servicio doméstico solo era pertinente en relación a este punto, no aplicándose a otras leyes laborales vigentes. Esto motivó la presentación de un nuevo proyecto -firmado por los diputados socialistas Silvio Ruggieri, Enrique Dickman, Américo Ghioldi, Nicolás Repetto y Juan Antonio Solaris- que contemplaba su inclusión en derechos laborales tales como las vacaciones y licencia por enfermedad, limitaba su jornada de trabajo a un máximo de diez horas y los incluía en el régimen de accidentes de trabajo.¹⁷

Este proyecto establecía un único estatuto jurídico para los choferes, independientemente de quién los empleara, sosteniendo que “la definición jurídica del conductor debe ser una sola, ajustada a la naturaleza de su labor y al lugar en que ésta se cumple”. Si “domésticos” eran “los criados o sirvientes de una casa”, el hecho de que los choferes se desempeñaran el “noventa y cinco por ciento de sus funciones fuera de la casa” no hacía más que probar el error que suponía identificarlos

Partido Socialista. *Diario de sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 19 de septiembre de 1928, p. 517.

17 Expediente 327-D-1939, ingresado el 28 de junio de 1939, Cámara de Diputados de la Nación.

de ese modo. Al contrario, los socialistas aceptaban la forma en que los choferes se auto identificaban: como “obreros profesionales”.¹⁸ A pesar de los reiterados pedidos de distintas asociaciones de choferes, el proyecto de la bancada socialista no llegó a ser sancionado.

Unos años más tarde, en agosto de 1946, los diputados laboristas Héctor Cámpora y Ernesto Cleve, y Reinaldo Pastor, del Partido Demócrata Nacional, presentaron nuevos proyectos que retomaban los reclamos del gremio. Finalmente, el 30 de septiembre de ese año se instituyó el primer estatuto para el sector. Siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Legislación Laboral, presidida por el laborista Ricardo Toro, dicho estatuto no incorporó a los choferes a los derechos laborales vigentes de manera automática, sino que creó un estatuto especial, adecuado a sus problemas específicos.¹⁹

El estatuto definía su alcance para “todas las personas que trabajan por cuenta ajena como conductores profesionales de motores móviles y al servicio de particulares, cualquiera fuese el carácter jurídico del empleador” con un mínimo de sesenta días de antigüedad en el mismo empleo.²⁰ Entre los derechos reconocidos por esta ley, se encontraban la indemnización por despido y preaviso, vacaciones pagas, y licencia por enfermedad. Además, el estatuto incorporaba a los choferes a las protecciones del régimen de accidentes de trabajo y les reconocía el derecho a 36 horas corridas de descanso semanal.²¹

Aunque el estatuto aprobado fue saludado por numerosas entidades que agrupaban a choferes particulares -como los Sindicatos de Choferes Particulares de la Capital, Córdoba y Rosario-, su sanción dio lugar a nuevos reclamos de las entidades gremiales. Entre 1947 y 1951, asociaciones como la Sociedad de Protección de Choferes, la Sociedad de Choferes Particulares, el Sindicato de Choferes Particulares, y el Centro de Protección Recíproca de Choferes, se presentaron reiteradas

18 Ídem.

19 Expediente 655-D-1946, iniciado el 16 de agosto de 1946, Cámara de Diputados de la Nación.

20 Ídem.

21 Ídem.

veces al Congreso para solicitar su reforma. Entre otras cosas, pedían el cambio en el reconocimiento de la antigüedad y la ampliación de las indemnizaciones, la eliminación de la libreta de trabajo, la derogación del artículo que enumeraba las causales de despido, la supresión de las multas al obrero, la reducción de la jornada laboral a un máximo de 8 horas, la regulación de un salario mínimo y su inclusión en el beneficio del salario anual complementario. Demandaban, además, que se limitaran sus funciones (evitando que los empleadores les exigieran que además de conducir, lavaran y arreglaran sus automóviles), y que los empleadores no pudieran obligarlos a trasladarse con ellos fuera de su lugar de residencia.

Aunque no todos sus reclamos fueron oídos, los choferes accedieron a buena parte de ellos. Para 1951, ya contaban entre sus derechos legalmente reconocidos el salario mínimo, el sueldo anual complementario, la ampliación de las indemnizaciones por preaviso y despido, y la reducción de la jornada laboral. Habían logrado, además, que en el caso de que tuvieran que dejar su lugar de residencia, se les pagara un plus sobre su salario. En buena medida, las mejoras conseguidas por los choferes se justificaban por el papel que su ingreso tenía en los “humildes hogares” que ellos encabezaban.²² En este sentido, resulta revelador uno de los argumentos esgrimidos para demandar la eliminación de las multas y suspensiones. Sostenían que la prohibición de trabajar podía llevarlos a “contraer deudas o delinquir para atender sus obligaciones de esposo o padre.”²³ La protección de su trabajo y de su salario redundaba no solo en la de su familia, sino en la de la moralidad pública.

Así, para 1956, mientras los choferes contaban con un salario mínimo, estaban protegidos por el régimen de accidentes de trabajo, y podían reclamar un plus sobre su salario por desplazarse fuera de su lugar de residencia, el servicio doméstico carecía de estos derechos. Los choferes, además, tenían una jornada laboral de 8 horas diarias

22 Los choferes también incluirían en sus peticiones la limitación de la jornada laboral a 8 horas diarias. Expediente 168-P-1947, iniciado el 3 de junio de 1947, Cámara de Diputados de la Nación.

23 Expediente 2022-P-1946, iniciado el 24 de abril de 1947, Cámara de Diputados de la Nación.

y un descanso semanal de 36 horas corridas, en tanto el Estatuto del Servicio Doméstico establecía una jornada diaria de 12 horas para el personal sin retiro (que podía ampliarse en caso de existir causas graves o urgentes) y un descanso semanal de 24 horas corridas. Las estrategias que habían permitido dicha escisión se habían apoyado en criterios androcéntricos para definir el trabajo de los choferes, distinguiéndolo del servicio doméstico, y asociándolo a las nociones de trabajo protegido por el Estado.

El reconocimiento de distintos derechos laborales se apoyó en definiciones específicas del trabajo que, aunque variaron a lo largo del tiempo, mantuvieron un sesgo androcéntrico. La identificación de un trabajo “moderno” y “productivo” como objeto de atención de las políticas laborales -es decir, como objeto de intervención pública- supuso, como contrapartida, el relegamiento de otros trabajos (“tradicionales”, “no productivos”) al ámbito privado, del que el Estado debía abstenerse de intervenir. Esta clasificación tiene una marca de género, que excede el hecho de que fueran mujeres o varones quienes realizaran unas y otras actividades, y que implica su identificación como masculinas o femeninas. Siguiendo a Joan Scott (2008), podríamos decir que en la historia de la clase obrera no solo importa el género de los trabajadores, sino también el género del trabajo y de las formas en que se lo representó históricamente.

Aunque la definición del servicio doméstico fue objeto de debate durante la primera mitad del siglo, las reticencias a regularlo estuvieron asociadas a su caracterización como un trabajo tradicional, desarrollado en el mundo privado. Para lograr su inclusión en las protecciones brindadas por distintos derechos laborales, los choferes debieron mostrar que su trabajo se ajustaba a las nociones androcéntricas de trabajo que el Estado había regulado. Las estrategias de los choferes para distinguirse del servicio doméstico se apoyaron en la caracterización de sus labores como trabajo “productivo” y “cualificado”. Por un lado, el uso de máquinas asociaba su trabajo al mundo industrial y a los peligros introducidos por las nuevas tecnologías y formas de producción,

así como al progreso de la nación. Por otro, la certificación exigida por las autoridades municipales para habilitarlos como choferes, otorgada solo después de un examen, acreditaba los saberes específicos que el trabajo requería. Finalmente, la identificación de los choferes como proveedores y sostén de sus familias marcaba la importancia social de su trabajo. Estos argumentos se construían sobre la oposición respecto del servicio doméstico, identificado como un trabajo que no generaba lucro para el empleador, no exigía cualificaciones particulares, no suponía un riesgo para quienes lo realizaban, y era realizado por alguien que no era soporte de un hogar.

El caso de los choferes muestra la relevancia del género para la historia del trabajo. Éste es un factor clave para explicar la forma en que se constituyeron distintas agrupaciones de trabajadores, los argumentos contruidos para legitimar sus derechos, y el éxito de sus demandas. En la primera mitad del siglo XX, la diferencia sexual y las representaciones generizadas del trabajo ocuparon un lugar central en la producción y reproducción de desigualdades en el mercado de trabajo, no solo en relación al accionar del Estado, sino de los propios trabajadores.

CAPÍTULO 3

El estatuto del servicio doméstico

Inés Pérez

El Decreto Ley 326 de 1956 estableció el primer estatuto para el servicio doméstico en la Argentina. Su sanción fue un hito significativo porque marcó el avance de las regulaciones estatales sobre una relación hasta entonces considerada privada y estableció -aunque limitadas- protecciones para trabajadoras que, como mostramos en los capítulos anteriores, habían quedado al margen de buena parte de los derechos laborales. Tal como ha mostrado Ania Tizziani (2013), el Decreto Ley 326 también fue un hito porque estableció una definición legal del servicio doméstico, como el trabajo que “los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico”¹, excluyendo a quienes se encontraran emparentados con el dueño de casa. Si esa fue la definición explícita, implícitamente quedó definido, además, como un trabajo no cualificado, al excluir “aquellas personas que [fueran] exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos”.²

Esta definición es el punto de llegada de un proceso de intenso debate en torno de los límites de esta ocupación. En efecto, y tal como vimos en el capítulo anterior, las transformaciones en la definición de aquello que se entendía por “servicio doméstico” y las categorías de trabajadores que dicho rótulo agrupaba variaron sustantivamente durante la primera mitad del siglo XX. Para los años cincuenta, su definición había dejado fuera aquellas ocupaciones más fácilmente asimilables al mercado de trabajo, para centrarse, en cambio, en las más cercanas a la vida familiar. Para ese entonces, también el trabajo

1 Decreto Ley 326, artículo 1.

2 Decreto Ley 326, artículo 2.

realizado en el hogar había cambiado. El servicio doméstico se había simplificado: diversas ocupaciones especializadas habían desaparecido, el número de “sirvientes” por vivienda se había reducido y numerosos hogares de sectores medios contaban con una única “empleada para todo servicio”, muchas de las que trabajaban con retiro y algunas incluso por horas (Cárdenas, 1986). Aunque no había desaparecido el trabajo de los niños y niñas y su colocación como criados y criadas para el servicio (Allemandi, 2017), para mediados de siglo tendía a ser visto con ojos cada vez más críticos por un número creciente de actores (Villalta, 2012). Paralelamente, la figura del ama de casa ganaba relevancia pública, circulaban nuevos discursos sobre su profesionalización, y se extendía como modelo para nuevas generaciones de mujeres de sectores medios y populares (Milanesio, 2014; Pite, 2016; Pérez, 2012).

En este contexto, la feminización del servicio doméstico, marcada no solo por la creciente proporción de mujeres ocupadas en él, sino también por una creciente cercanía con el trabajo doméstico no remunerado, y en particular con la figura del ama de casa, jugó un papel clave en la limitación de los derechos reconocidos a quienes se desempeñaban en el sector (Lerussi, 2014). En los capítulos anteriores, observamos que los derechos laborales sancionados en la primera mitad del siglo XX fueron concebidos en torno de nociones androcéntricas del trabajo que excluían al servicio doméstico, nociones que algunos trabajadores retomaron y legitimaron buscando ser incluidos bajo dichas protecciones. Ahora, en cambio, nos detendremos sobre el peso de la feminización del servicio doméstico en la limitación de los derechos que efectivamente les fueran reconocidos. En este capítulo, analizaremos el Decreto Ley 326 y lo pondremos en diálogo con algunos proyectos de regulación del servicio doméstico previos, particularmente con el proyecto de Delia Parodi que recibiera media sanción del Congreso en 1955 y que no llegaría a ser sancionado por el Golpe de Estado de ese año. Esto nos permitirá, por un lado, señalar las diferencias entre distintas posiciones políticas, y por otro, dar cuenta de fuertes continuidades en la forma de concebir este trabajo.

La relevancia del estatuto sancionado en 1956 está dada, entre otras cosas, por su vigencia de más de cincuenta años. A pesar de que apenas dos años después de su sanción comenzaron a presentarse distin-

tos proyectos que buscaron, ya modificarlo, ya reemplazarlo, recién en 2013 se logró la sanción de una nueva ley para el sector. Esto implicó que las desigualdades legales experimentadas por las trabajadoras domésticas se perpetuaran más de medio siglo. En ese tiempo, se legislaron nuevos derechos laborales, de los que las trabajadoras de casas particulares fueron reiteradamente excluidas, como la Ley del Salario Mínimo, Vital y Móvil, sancionada en 1965, y, de manera más importante, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), sancionada en 1974. En la última parte de este capítulo, presentaremos las propuestas legislativas presentadas para modificar o derogar el Decreto Ley 326 -muchas de las que sostenían limitaciones en los derechos laborales reconocidos al sector-, así como los argumentos utilizados para sostener la exclusión de las trabajadoras domésticas respecto de los nuevos derechos sancionados en estos años.

Como veremos, la feminización del servicio doméstico fue clave en dichos argumentos, tanto a mediados de siglo, como en las décadas que le siguieron, aunque no siempre fue leída en los mismos términos. La ausencia de lucro por parte del empleador fue uno de los elementos a partir de los que se identificó servicio doméstico y trabajo doméstico no remunerado, en tanto desde una mirada androcéntrica, ninguno de los dos producía valor (al menos económico). Esa identificación permitió, además, pensar las figuras de la empleada y el ama de casa, primero como complementarias -en una relación que debía ser armónica y contemplar los intereses de ambas-, y luego, cuando se volvió más frecuente que las mujeres casadas de sectores medios se reinsertaran en el mercado de trabajo ya teniendo hijos- con una dinámica de reemplazo. Pensar la feminización del servicio doméstico no siempre supuso tomar en cuenta los derechos de las domésticas en tanto que mujeres trabajadoras. Así, por ejemplo, el Decreto Ley 326 no incluyó ninguna mención a la licencia por maternidad. Sin embargo, en ciertos contextos, ese fue el eje de algunas de las propuestas que buscaron ampliar sus derechos. A lo largo de este capítulo mostraremos la centralidad de la feminización del servicio doméstico en las representaciones a partir de las que se delinearón los derechos de quienes lo realizaban, y las mutaciones de sentidos respecto de dicha feminización.

El Decreto Ley 326

En enero de 1956, el gobierno presidido por Pedro Aramburu e Isaac Rojas sancionó el Decreto Ley 326. Tras décadas de proyectos que buscaban regular el servicio doméstico y que no llegaban siquiera a pasar la instancia de la discusión en comisiones -con la excepción del proyecto presentado por la diputada peronista Delia Parodi en 1955-, dicho decreto estableció un régimen laboral para el sector que regulaba una de las ocupaciones que más mujeres agrupaba dentro del mercado de trabajo. En 1947, el servicio doméstico ocupaba a casi el 30% de las mujeres económicamente activas, cifra que para 1960 se había reducido al 20%, en una proporción que se mantendría relativamente estable en las décadas siguientes (Zurita, 1997). Sin embargo, esa reducción en términos relativos se explica menos por una disminución absoluta del empleo doméstico, que por el crecimiento de la participación de las mujeres -en particular de sectores medios- en otras ocupaciones vinculadas también a los servicios (Wainerman, 2007). Se estima que para 1964, el 20,7% de las mujeres ocupadas en la Capital Federal se empleaba en el servicio doméstico, siendo, además la rama laboral que concentraba a aquellas de menores niveles de educación formal: el 94,3% de las personas empleadas en el servicio doméstico habían asistido, como máximo, a la escuela primaria, mientras el 13,4% no había asistido a ninguna instancia de educación formal.³

Como señalamos en el primer capítulo, el Decreto Ley 326 mantuvo algunos de los derechos ya reconocidos a las trabajadoras domésticas previamente, como el salario anual complementario, régimen al que fueran incluidas en 1946, o el descanso semanal obligatorio, que les había sido reconocido en 1949. También legisló el derecho de las traba-

3 Estos datos fueron tomados de *Encuestas de empleo y desempleo, Buenos Aires, julio de 1963 y abril de 1964*, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Buenos Aires, 1964. Tomo estos datos porque no es posible desagregar los datos del servicio doméstico del Censo Nacional de Población de 1960 y éstos resultan los más cercanos temporalmente a los datos que busco contextualizar. Si hasta ahora hemos usado “trabajadores y trabajadoras domésticas” para dar cuenta del carácter mixto del sector, a partir de ahora usaremos el femenino, “trabajadoras domésticas”, puesto que, como hemos mostrado, el porcentaje de varones en el sector era muy reducido.

jadoras sin retiro a vacaciones, jubilación, indemnización por despido y preaviso, y las incorporó a otros de los que fueran explícitamente excluidas previamente, como la limitación de la jornada de trabajo. En efecto, el decreto estableció una jornada de trabajo máxima de doce horas diarias para el personal sin retiro, garantizando un descanso de nueve horas corridas diarias por la noche y tres horas entre la mañana y la tarde, y de 8 horas para el personal con retiro. Además, estableció un descanso semanal de 24 horas, que podía gozarse en un mismo día o en dos medios días, a partir de las 15 horas, “teniendo en consideración las necesidades del empleado y del empleador”.⁴

Ahora bien, como observamos en los capítulos anteriores, desde 1929 la jornada legal de trabajo -que no la real- se había reducido a 8 horas diarias para buena parte de los trabajadores. Del mismo modo, para entonces el descanso semanal legalmente establecido para la mayoría de los trabajadores era de 36 horas corridas. Los períodos de vacaciones y licencias, por su parte, eran más cortos que los reconocidos contemporáneamente a otros trabajadores y los montos de las indemnizaciones, menores. La habitación “amueblada e higiénica” y la alimentación “sana y suficiente”, que eran derechos reconocidos a las trabajadoras sin retiro, formaban parte del salario, reduciendo los montos en dinero que podían reclamar. Además, en caso de que la trabajadora tuviera a algún familiar viviendo con ella, los empleadores tenían derecho a bajarle el salario, para compensar los gastos de alojamiento. El Decreto Ley 326, por otro lado, excluyó a las trabajadoras domésticas del régimen de accidentes de trabajo y de las licencias por maternidad.

La restricción más importante que establecía dicho decreto, sin embargo, era la de quiénes podían ampararse en él. Aunque incluía bajo su órbita al personal con retiro, solo las trabajadoras que se empleasen un mínimo de cuatro horas, cuatro días a la semana para un mismo empleador estaban amparadas por esta legislación. Si bien no contamos con datos concretos sobre la cantidad de trabajadoras que estaban en esas condiciones en 1956, sabemos que el período de vigencia del Decreto Ley 326 su proporción se incrementaría. De acuerdo a Isabel Cárdenas (1986), el trabajo con retiro había aumentado en las décadas

⁴ Decreto Ley 326, artículo 4, inciso b.

previas y seguiría incrementándose en las siguientes. Para 1980, más del 77% de las trabajadoras domésticas tenían un empleo de estas características (Gogna, 1993).

No obstante, los efectos de esa limitación no se reducían a la cantidad de trabajadoras directamente excluidas del régimen, sino que habilitaba la posibilidad de que las y los empleadores pudieran evitar cumplir con los derechos del personal sí comprendido por el Decreto Ley 326. Como mostraremos en los capítulos 4 y 5, en caso de que una trabajadora iniciara un juicio laboral, debía enfrentar importantes obstáculos: a las dificultades para probar la relación de trabajo -ausencia de testigos vinculada a que el lugar de trabajo era un espacio “privado”, la posibilidad de confundir el servicio doméstico con trabajo doméstico no remunerado realizado en el marco de una relación afectivo-familiar, etc.- se sumaban las de probar el mínimo laboral de cuatro horas diarias, cuatro días a la semana. Incluso aceptando que las demandantes habían trabajado para ellos, las y los empleadores podían sostener -y de hecho sostenían- que lo habían hecho menos tiempo que aquel establecido legalmente como límite para el reconocimiento de los derechos laborales establecidos por el estatuto.

El Decreto Ley abría otras posibilidades a las y los empleadores para evitar el pago de erogaciones originadas en dichos derechos. Puntualmente, el artículo 6 establecía que “las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida deshonesta del empleado, desaseo personal, o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas, faculta[ba]n al empleador para disolver el vínculo laboral sin obligación de indemnizar por preaviso y antigüedad.”⁵ De este modo, el texto de la ley habilitaba a los empleadores a utilizar sus juicios valorativos sobre las actitudes y las cualidades personales de las trabajadoras como justificación de despido y, entonces, como medio para evitar el pago de indemnización.

A pesar de estas limitaciones, la sanción del Decreto Ley 326 fue saludada por distintos sindicatos y agrupaciones de trabajadoras domésticas. El contexto de su sanción, sin embargo, marcó la forma en que este decreto fue recibido. Aunque los primeros en acompañar los recla-

5 Decreto Ley 326.

mos de los gremios de trabajadores domésticos fueron los legisladores socialistas -que en algunos casos fueron apoyados por representantes del catolicismo social-, como ha mostrado Omar Acha (2012-2013), durante los años cuarenta las asociaciones de domésticas se acercaron al laborismo primero y al peronismo después, en un proceso que no careció de conflictos.

La sanción del Decreto Ley 326 en el contexto del gobierno de Aramburu respondía a una demanda que había ganado mucha fuerza en los meses anteriores al golpe, aunque con un sesgo distinto al que el peronismo le había impreso. La media sanción que recibiera el proyecto de Delia Parodi -al que David Diskin, otro diputado justicialista, caracterizara como “la más revolucionaria de las leyes peronistas”⁶- se dio en un marco de intensa movilización. De acuerdo a los registros de la época, los días en que el proyecto fue tratado en la Cámara, los balcones del recinto estaban colmados de trabajadores y trabajadoras.⁷ Distintas agrupaciones sindicales habían además presentado notas al Congreso solicitando el tratamiento y la aprobación del proyecto.

La sanción del Decreto Ley 326, en cambio, fue seguida de lo que el diario *La Razón* caracterizaba como la congregación de una “numerosa representación de dirigentes de la Agrupación Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares” en uno de los salones del Ministerio de Trabajo y Previsión “para hacer público su agradecimiento” al ministro.⁸ En su discurso, María Ester Fariña, representante de las trabajadoras, sostenía una imagen de paz social difícilmente conciliable con la de la ley revolucionaria de la que hablaba Diskin apenas unos meses antes:

Con la conquista de esta ley, el trabajador de casa particular logra a nuestro juicio, una razonable armonía de sí mismo, de su círculo familiar y gremial. Con ello disfruta una parte de la paz social. Y cuando una nación se forma con tales trabajadores o gremios puede considerarse una nación feliz.⁹

6 *La Razón*, 9 de septiembre de 1955.

7 *La Razón*, 7 y 8 de septiembre de 1955.

8 *La Razón*, 14 de enero de 1956.

9 Ídem.

Las diferencias políticas entre el gobierno de Perón y el de Aramburu, sin embargo, no eran tan relevantes en relación a sus propuestas para incorporar a las trabajadoras domésticas a los derechos laborales. Como ha observado Ania Tizziani (2013), aunque el proyecto de Parodi era más favorable a las trabajadoras, las diferencias con el Decreto Ley 326 no eran tan intensas como sería dable esperar: en el proyecto de Parodi, la jornada de trabajo para el personal sin retiro era de 10 en lugar de 12 horas diarias, pero el descanso semanal, las vacaciones y licencias eran las mismas que en el Decreto Ley 326, al igual que los montos de las indemnizaciones. El proyecto de Parodi, por otro lado, también incorporaba el artículo sobre las injurias hacia los empleadores como causal de despido en los mismos términos con los que sería sancionado en el Decreto Ley 326.

Había, sin embargo, dos diferencias sustantivas. La primera: el proyecto de Parodi no establecía un mínimo de días y horas trabajadas para garantizar el acceso a las protecciones que legislaba. La segunda: su proyecto preveía la convocatoria a paritarias, dando un lugar mucho más relevante a la organización colectiva de las trabajadoras y a los sindicatos existentes. El régimen sancionado por el gobierno de Aramburu, en cambio, establecía una única instancia de resolución de los conflictos que pudieran emerger entre trabajadoras y empleadores a nivel individual.

La sanción del Decreto Ley 326 fue acompañada de la del Decreto 7979, que entre otras cosas, creó el Tribunal del Trabajo Doméstico (llamado inicialmente Consejo del Trabajo Doméstico), bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y Previsión de la Nación, como organismo competente para entender en los conflictos individuales que derivaran de las relaciones de trabajo.¹⁰ El Decreto 7979 también creó categorías

10 La creación del Consejo fue criticada desde distintos ámbitos. En el campo del Derecho, el Consejo fue cuestionado en tanto ya existían instituciones específicas para entender los conflictos laborales, y su creación, bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, atentaba contra la división de poderes (los conflictos laborales debían ser tratados por la Justicia Laboral). Las quejas son similares a las esgrimidas contemporáneamente por los empleadores frente al funcionamiento de los tribunales de trabajo. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurría con aquéllos, la dependencia del Consejo del Ministerio de Trabajo y las particularidades de sus normas de procedimiento habilitaron disputas en torno de la competencia de este organismo y de la validez de las sentencias que

laborales para el servicio doméstico, y separó de él a todos los empleados y obreros de ambos sexos vinculados a las actividades mercantiles o profesionales del empleador de manera preponderante, al igual que a aquellos que conducían vehículos.

Así como a pesar de las restricciones en los derechos que reconocía el Decreto Ley 326, los sindicatos saludaron su sanción, las y los empleadores lo vieron como una afrenta a su estatus. La disrupción que desde su perspectiva suponía no solo el reconocimiento legal de derechos laborales para las trabajadoras domésticas sino, además, la existencia de una instancia estatal frente a la que las trabajadoras podían demandarlos, no era compensada por las limitaciones a esos mismos derechos señaladas párrafos arriba. Hasta entonces, las relaciones establecidas en el marco del servicio doméstico habían sido percibidas, al menos por las y los empleadores, como relaciones “privadas”. Sin embargo, tanto el Decreto Ley 326 como el proyecto de Parodi sostenían la necesidad de crear una situación social nueva y más justa para el personal doméstico, pero también para quienes lo contrataban. Los considerandos del Decreto Ley 326 establecían “que dicha legislación deb[ía], al propio tiempo, asegurar el mantenimiento de un espíritu de recíproco respeto y de armonía que conjugue los intereses de empleados y empleadores, en beneficio del trabajador, del pleno ejercicio de los derechos de las amas de casa y de la tranquilidad de la vida doméstica”.¹¹ Del mismo modo, Delia Parodi sostenía que:

Nuestra ley no será sólo para esos trabajadores: es una ley para ellos, y una ley para las amas de casa, porque consagra sus deberes y derechos recíprocos. No es una ley demagógica: es una ley justa. Y lo es porque reemplazará una costumbre que en unos casos mala para una parte y buena para otra, y en otros casos a la inversa, por un derecho general y justo para ambas.¹²

expedía. Entre los sujetos afectados por su funcionamiento, también era posible encontrar resistencias, vinculadas a su presunta parcialidad. Andrés Julián Fescina, ob. cit, pp. 47-49.

11 Decreto Ley 326/56.

12 *Diario de Sesiones*, Cámara de Diputados de la Nación, 8 de septiembre de 1955, p. 1240.

Resulta significativo que tanto en el Decreto Ley 326 como en el debate en torno del proyecto de Parodi, la figura del ama de casa cobrara protagonismo. De hecho, dicha figura recién sería incorporada a los debates sobre la regulación del servicio doméstico en este contexto. La hipótesis que aquí sostenemos, y que desarrollaremos en el próximo apartado, es que su mención se alinea con otras transformaciones que habían feminizado el servicio doméstico en el orden de las representaciones, acercándolo al trabajo doméstico no remunerado, y que fue dicha feminización la que permitió sostener la limitación de los derechos de las trabajadoras domésticas en proyectos de regulación del servicio doméstico de distinto signo político. Lo que subyace a las diferencias en el decreto sancionado por el gobierno de Aramburu y el proyecto elaborado desde el peronismo es una mirada del servicio doméstico que lo asimila -aunque desde un lugar de subordinación- con las actividades desarrolladas por las amas de casa, respecto de las que se lo concibe como complemento. Como veremos en la siguiente sección, los cambios que permitieron ese acercamiento implicaron tanto los procesos de desmarcación de las ocupaciones “masculinas” analizados en el capítulo 2, como transformaciones en las representaciones del mundo familiar, el trabajo doméstico y quiénes debían realizarlo.

Servicio doméstico y trabajo doméstico no remunerado

La media sanción del Congreso que alcanzara el proyecto de Parodi en 1955 (aprobado por unanimidad en la Cámara de Diputados), así como la creación de un régimen jurídico para el servicio doméstico al año siguiente por parte de un gobierno de signo político contrario, son indicios de un cambio en la sensibilidad social, que se inscribe en una transformación de más largo plazo en torno de la imagen del hogar como un recinto privado y del servicio doméstico como parte de la vida familiar. En este sentido, en la revista *Derecho del Trabajo* se sostenía que lo que explicaba que esta ocupación no se hubiera regulado antes eran las características de las labores prestadas, realizadas en la intimidad del hogar del empleador y de su familia.¹³ En una línea similar, en

13 Manuel Pinto, “Normas para el personal de servicio doméstico”, *Derecho del trabajo*,

1955, en el marco del debate en la Cámara de Diputados del proyecto de Delia Parodi, Carlos Gro¹⁴ sostenía que

...el personal de casas de familia ha sido, en un pasado quizá ya lejano, parte de la familia misma. En algunas épocas, ese personal no era considerado como trabajadores a sueldo, sino como personas agregadas a la familia, que colaboraban con ella y que a veces recibían una retribución y a veces ni siquiera percibían sueldo alguno. Pero los lazos afectivos y las relaciones entre empleadores y trabajadores estaban lejos de ubicarse en las condiciones de trabajo asalariado. Esa situación se ha roto ya hace tiempo. Es necesario que por vía legislativa lleguemos a crear una nueva situación social para este personal.¹⁵

En Argentina, el Código Civil, sancionado en 1869, había consagrado el espacio familiar como jurisdicción bajo la autoridad paterna. La incapacidad jurídica de las mujeres casadas, por ejemplo, se fundamentaba en la necesidad de que las familias tuvieran una sola autoridad que no fuera cuestionada. Dicha “necesidad” fue, sin embargo, puesta en cuestión durante la primera mitad del siglo XX. En este sentido, después de intensos debates, en 1926 el Código Civil fue modificado reconociendo algunos derechos a las mujeres casadas, aunque no la igualdad respecto de los varones (Giordano, 2003). Del mismo modo, distintas leyes sancionadas en la primera mitad del siglo XX restringieron la autoridad patriarcal respecto de los hijos (Guy, 2000). La sanción de la Ley de Adopción, en 1948, resulta significativa en tanto marcó que el vínculo paterno-filial, en última instancia, no dependía de la sangre, sino de la ley (Villalta, 2012). La sanción de derechos laborales para el servicio doméstico se inscribió en esta línea de reconfiguración del mundo familiar, en tanto implicó el reconocimiento de un sujeto de derecho presente en el hogar, la trabajadora, cuyos intereses eran dis-

T. 16, 1956, p. 125.

14 Diputado del Partido Peronista.

15 *Diario de sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 7 de septiembre de 1955, p. 1198.

tintos de los del “dueño” y el “ama de casa”, y estaban protegidos por el Estado.

La regulación del servicio doméstico, por otro lado, ofrecía una respuesta que buscaba ser homogénea frente a una multiplicidad de situaciones ambiguas que habían comenzado a ser percibidas como problemáticas. Entre los años treinta y cuarenta, en diversas ocasiones los tribunales se enfrentaron a la necesidad de delimitar cuándo correspondía una remuneración a cambio de trabajo doméstico si existía una relación afectiva entre las partes. Los jueces buscaron fijar un criterio único mediante fallos que sentaran jurisprudencia en casos como los de concubinos no casados, amigos co-residentes y criadas -es decir niñas que no eran hijas de aquellos para quienes trabajaban pero que habían vivido con ellos desde edades muy tempranas y para quienes habían realizado trabajo doméstico no siempre remunerado-.¹⁶ La gratuidad del trabajo se suponía cuando había una relación de familia o afectiva entre las partes. Las decisiones de los jueces se apoyaban en consideraciones morales de distinto tipo construidas en torno de un ideal familiar que había sufrido distintas transformaciones durante la primera mitad del siglo XX (Míguez, 1999; Cosse, 2006).

Así, por ejemplo, en 1941, la Cámara Civil Segunda de la Capital Federal avalaba la decisión de un tribunal de primera instancia a favor de una mujer que reclamaba que se reconociera el valor de los trabajos que había prestado en el marco de una convivencia no matrimonial y que se la indemnizara “de los perjuicios y daño moral que deriva[ban] de su situación actual, en la que sus posibilidades de trabajo y de ahorro se halla[ban] disminuidas por su mayor edad y diez años de esfuerzo estéril.”¹⁷ La ley establecía un principio de gratuidad de los servicios entre personas que vivían en una misma casa, “en homenaje a un sentimiento de amistad o gratitud, de concurrencia inadmisibles con un propósito de lucro”¹⁸. Sin embargo, la Cámara reconoció el derecho

16 Oscar Grinberg, ob. cit., pp. 44-47.

17 Arturo Anzorena, “Remuneración del trabajo suministrado entre concubinos”, *La ley*, T. 23, septiembre de 1941, p. 902.

18 Ídem.

de la demandante a una remuneración, puesto que la justicia no podía proteger una relación no matrimonial y, por tanto, “inmoral”.¹⁹

Los límites del espacio familiar y la gratuidad del trabajo doméstico que suponía eran también objeto de discusión en relación a la figura de la adopción. La Ley de Adopción, sancionada en 1948, se aprobó después de un intenso debate sobre la situación de los niños y niñas que eran entregados por distintas instituciones de beneficencia o directamente por sus propios parientes a familias que debían darles trato de “hijo” o “hija”, pero a quienes usualmente daban el trato de “sirvientes/as”, muchas veces sin pagarles un salario a cambio y en condiciones de intensa explotación. La investigación de Carla Villalta (2012) ha mostrado que tanto la fundamentación de los proyectos de ley como la doctrina jurídica sobre adopción de los años treinta y cuarenta hacían referencia a estas prácticas que, aunque aún habituales, se esperaba desaparecieran con la adopción. En línea con lo que observaran Ann Blum (2003) y Nara Milanich (2011) para los casos de México y Chile, la sanción de la primera Ley de Adopción en Argentina puede leerse como un intento de deslindar los vínculos familiares de los vínculos laborales.

Lo que es más, en línea con las discusiones producidas en torno de la ley de trabajo de mujeres y menores de 1924 (Allemandi, 2017), las reiteradas menciones al trabajo infantil en los debates del proyecto de Parodi dan cuenta de que el trabajo doméstico de los niños y niñas recibía por entonces fuertes cuestionamientos, incluso cuando la colocación de menores siguiera siendo una práctica activa, especialmente

19 “Que la ley, en principio, presuma la gratuidad de los servicios prestados por personas que conviven bajo un mismo techo, se explica y justifica, desde que ello supone, en definitiva, justo homenaje a un sentimiento de amistad o gratitud, de concurrencia inadmisibile con un propósito de lucro y que es deber del legislador considerar y hasta favorecerlo, si es posible. Mas, cuando esos servicios se prestan como consecuencia de relaciones concubinarias, la situación es distinta, no porque se considere que falte en este caso un equivalente sentimiento de gratitud o afecto, sino porque importando el amancebamiento una situación de inmoralidad, que choca al espíritu de nuestro código al hacer del matrimonio el fundamento de la familia y del orden social, la ley no puede prestar su concurso para favorecerlo, así sea indirectamente. Si una comunidad espiritual existe en la unión libre, lo que cuadra es dejarla al margen del derecho, sin preocuparse de fortalecer sus vínculos, sancionando deberes de gratitud.” Ídem.

en términos de la construcción de representaciones sobre el servicio doméstico. En este sentido, después de describir las penosas condiciones en las que muchos niños y niñas habían trabajado en el pasado, y marcar que, al mejorar las condiciones de vida de los hogares trabajadores, el peronismo había hecho menos necesario el trabajo infantil, Parodi sostenía que:

El principio de la ley es prohibir la contratación de menores para trabajo en ámbitos familiares ajenos. Con ello se beneficia al menor y a la sociedad, porque se hace viable el cumplimiento normal de la instrucción y la cultura general obligatoria. Con ello se protegen los derechos de los mayores que realizan esas tareas, se impide que sean reemplazados por menores en la realización de las mismas, eliminando de tal modo una competencia enojosa entre ellos y un aprovechamiento abusivo del empleador.²⁰

En la misma línea, Amado Olmos, diputado por el Partido Peronista, argüía que:

Hace muchos años una señora muy bien puesta fue a un asilo de huérfanos, y manifestó su deseo de contar con los servicios de una chica de 14 o 16 años. Cuando las celadoras del asilo señalaron las aptitudes de esa chica, que había aprendido a tejer, a coser y otras cosas, dijo que no le interesaban las condiciones, sino que supiera limpiar la casa, y que, como tenía un hijo de 17 años, no quería que saliera mucho de noche. Eso ya no sucede más.²¹

Estas demarcaciones no serían completas ni definitivas, pero marcarían un deslizamiento en las representaciones del servicio doméstico, al menos, entre los legisladores: de un trabajo realizado por distintos “dependientes” (niños, niñas, mujeres, agregados a un hogar del que

²⁰ *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación*, 8 de septiembre de 1955, p. 1239.

²¹ Ídem, p. 1211.

habían recibido techo y comida a cambio de trabajo, a quienes se había criado en la propia casa y de quienes se esperaba no solo deferencia sino también gratitud), a un equivalente al trabajo realizado por las amas de casa. Romina Lerussi (2014) ha descrito un movimiento similar para dar cuenta de los sentidos que asumiría el servicio doméstico en la segunda mitad del siglo: de lo doméstico definido como espacio privado, a lo doméstico identificado con aquello que realiza el ama de casa. Para los años cincuenta, el trabajo realizado por las empleadas era equiparable al desarrollado por las mujeres de manera gratuita para sus familias. Los discursos de los legisladores que destacaban la particular relación establecida en ese marco entre empleadores y trabajadoras, más cercana a una relación familiar que a una laboral, enfatizaban la empatía de las trabajadoras con las familias que las empleaban y destacaban los cuidados que les prodigaban. El trabajo doméstico, remunerado o no, era una cuestión femenina:

El espíritu de la ley considerada responde ampliamente a la esperanza y sensibilidad femeninas, porque nada más cercano a ellas que las cuestiones que se suscitan en el ámbito del hogar.²²

En el mismo sentido, Parodi sostenía que “hacerse de la familia” era una característica central del servicio doméstico, remitiendo, nuevamente, a elementos tradicionalmente asociados con lo femenino:

Su trabajo [el de las trabajadoras domésticas] es, además, cooperación porque no acrecienta dinero sino da vida para el empleador. Cooperar es ayudarlo a vivir, no a ganar [...]. Es solidaridad, además de trabajo y cooperación. Solidaridad que tampoco se paga ni se compra, sino que se brinda y se ofrece generosamente, porque los sentimientos que el trabajador proporciona –los sentimientos nunca tienen precio– surgen por comprensión al prójimo. La solicitud que puede proporcionar el cuidado de enfermos, de niños, o de inválidos, el comprender la desgracia de la familia ajena, el integrar substancialmente el ámbito más íntimo y más confidente de un hogar, todo ello

²² Ídem, p. 1236.

no es tarea ni trabajo: es familiarizarse, hacerse de la familia [...] Estos caracteres de cooperación y solidaridad, que son muy naturales que se presten entre los propios familiares, pero que no son tan fáciles de reconocer como prestados por los trabajadores en casa ajena, han sido encubiertos por la costumbre de tomar tan al natural un caso como el otro [...] Parecía tan natural todo, tan del propio hogar y no un problema social, que había sido substraída esa materia al precepto escrito de la ley. Pero la experiencia histórica y los nuevos ideales de justicia social imponen la necesidad de reglamentar las relaciones entre tales trabajadores y empleadores.²³

Aunque con su intervención, Parodi buscaba quitarle naturalidad a la cooperación y solidaridad de las trabajadoras, la asociación del trabajo doméstico remunerado y no remunerado con atributos “naturalmente femeninos”, como la comprensión al prójimo, la generosidad y los sentimientos entregados espontánea y gratuitamente, tendría como correlato una forma particular de valorarlo. Así, si bien se reconocía su valor moral, y en ese reconocimiento se fundaba la necesidad de instaurar mediante una ley ciertos derechos laborales para el sector, no se reconocía su valor económico, y en ello radicaba un límite a dichos derechos.

También el Decreto Ley 326 se apoyó en consideraciones sobre la condición femenina de las trabajadoras domésticas. Con motivo de su sanción, el ministro de trabajo Raúl Carlos Migone sostenía que el decreto daba cuenta del “...interés del gobierno provisional por mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora” y decía que se había pensado en la mujer argentina, “el polo a tierra donde se descargan todos los errores que se cometen en todos los sectores sociales”, luego de lo que anunciaba modificaciones en las licencias por maternidad que se instaurarían con posterioridad y que, de todos modos, no incorporaron a las trabajadoras de casas particulares.²⁴ Ahora bien, la feminización del servicio doméstico -y no ya la condición femenina de quienes lo realizaban- tuvo un peso mucho mayor en el propio texto

23 Ídem, p. 1240.

24 *La Razón*, 14 de enero de 1956.

de la ley. En buena medida, los límites a los derechos de las trabajadoras se fundaron en la consideración de las cargas que pesarían sobre los empleadores. Así, la sanción de un régimen de previsión social para el sector, mediante el Decreto 11.911 de julio de 1956, motivó el siguiente comentario de Mario Deveali, publicado en la revista *Derecho del Trabajo*:

...en la mayoría de los casos, el empleador es a su vez un modesto empleado, que cobra un sueldo reducido y a diferencia de los industriales y comerciantes no tiene la posibilidad de incorporar las cargas de previsión social de su dependiente, al costo de los productos. La contemplación de esta situación especial de los empleadores del servicio doméstico no justifica, por cierto, que se niegue a este último el amparo necesario, pero impone un estudio detenido que se proponga utilizar en la forma más eficiente los recursos con que es posible contar.²⁵

La consideración de estas cargas se vincula con la definición del servicio doméstico como una ocupación de la que el empleador no obtenía ninguna ganancia. La ausencia de lucro quedaría incorporada de manera central en la definición que, en términos legales, quedaría cristalizada con la sanción del Decreto Ley 326. Las transformaciones de la década previa, que habían implicado que el “servicio doméstico” quedara identificado con las empleadas para todo servicio, ocupadas en un medio familiar, se articulaban con una definición que destacaba la “no productividad” de este trabajo, como una actividad que en lugar de producir riqueza, implicaba un gasto para quien la requería. Esas transformaciones habían acercado el servicio doméstico al trabajo doméstico realizado habitualmente de manera gratuita por las mujeres en los hogares. La feminización de este trabajo —no ya pensada en relación a la proporción de mujeres allí empleadas, sino en su asociación a una postulada “naturaleza femenina”— redundaría en la cristalización de las limitaciones de los derechos laborales del sector.

25 Mario Deveali, “Régimen de previsión para el personal del servicio doméstico”, *Derecho del trabajo*, T. 16, p. 435.

La continuidad de las exclusiones

El Decreto Ley 326 fue sancionado en 1956, en el marco de un gobierno de facto. Apenas dos años después, con el retorno de la democracia, y hasta la sanción de una nueva legislación que recién tendría lugar en 2013, desde diferentes sectores políticos comenzaron a idearse propuestas para su modificación. Aunque ninguna tendría éxito, su análisis nos permitirá observar las deficiencias que se señalaron a la legislación vigente. Los cambios en los argumentos usados para fundamentar la necesidad de una reforma al Decreto Ley 326, así como aquellos otros utilizados para sostener la exclusión del servicio doméstico de los nuevos derechos sancionados en este período, nos permitirán señalar las disputas en torno de la definición de la noción del “trabajo” sobre el que el Estado tenía el deber de intervenir (o abstenerse de hacerlo) y las desigualdades en el mercado que esa noción permitió articular. En particular, destacaremos los usos de la feminización del servicio doméstico para limitar los derechos de las trabajadoras domésticas también en este período, indicando las continuidades, pero también algunas novedades, respecto de mediados de siglo.

Los tiempos en que se presentaron dichos proyectos al Congreso Nacional estuvieron marcados por los vaivenes de la vida político-institucional del país, presentando cierta coherencia en los núcleos problemáticos abordados, que remiten a problemáticas vinculadas al mundo del trabajo y a su regulación. En este sentido, a pesar de las transformaciones que siguieron al derrocamiento del gobierno peronista en 1955, el Estado social mantuvo una fuerte continuidad hasta fines de los años setenta, en los que, de la mano de la dictadura cívico militar, se introdujo un modelo neoliberal que tendió a limitar los derechos de los y las trabajadoras (Suriano, 2007).

Es importante señalar que, con la excepción de un solo proyecto, ninguna de las iniciativas recuperó, al menos de manera explícita, las voces de las trabajadoras domésticas, lo que no quiere decir que de todos modos no estuvieran inspiradas en sus reclamos. A diferencia de lo observado en el período anterior, los sindicatos y agrupaciones de trabajadoras tuvieron un papel menos relevante en las discusiones parlamentarias. Esto resulta aún más significativo al observar que en septiembre de 1958, en nombre de veinte organizaciones sindicales

que reunían a trabajadoras del sector, la Comisión Nacional Intersindical presentaba un proyecto de ley que mostraba los reclamos de las trabajadoras, basados en “la experiencia recogida en dos años de aplicación”²⁶ del Decreto Ley 326. Si, como indicamos en el apartado anterior, su sanción había sido saludada por distintas organizaciones sindicales, para 1958 sus reclamos en relación a la posibilidad de ejercer los derechos reconocidos y a la necesidad de su ampliación no eran menores.

Las trabajadoras demandaban la ampliación de los derechos que les eran reconocidos legalmente, como períodos de licencias por enfermedad, la inclusión en el régimen de accidentes de trabajo y en las licencias por maternidad, entre otros. El proyecto presentado, por otra parte, creaba comisiones paritarias para la aplicación del escalafón por antigüedad y de sanciones en caso de incumplimiento de la reglamentación, así como establecía que los salarios mínimos serían definidos por el Poder Ejecutivo Nacional. Los sindicatos cuestionaban, además, la estrecha definición de quiénes podían ampararse en los derechos laborales reconocidos por el Decreto Ley 326. No solo establecían la necesidad de contemplar a todos los y las trabajadoras que cumplieran actividades laborales en el marco de la vida privada del empleador, sino que también criticaban el mínimo de 4 días y 4 horas de trabajo para un mismo empleador como condición para ser incluido en el régimen legal sancionado, que debía regular:

...las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten en relación directa en el ámbito de la vida privada del empleador o empleadores, en la proyección o derivación de la misma y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico, siendo su aplicación para quienes presten servicios por un mínimo de 16 horas semanales con uno o más empleadores.²⁷

26 Comisión Intersindical de Defensa y Reforma del Decreto Ley 326/56, “Solicita la modificación de los decretos-leyes 326/56 y 11.911/56, referentes al régimen de trabajo del personal del servicio doméstico y de casas particulares y al régimen de previsión del mismo”, Expediente ingresado el 18 de septiembre de 1958, Cámara de Diputados de la Nación, Caja 18.

27 Ídem.

Sin embargo, como se ve en el fragmento anterior, la propuesta de los sindicatos también incluía un mínimo de 16 horas semanales de trabajo para distinguir a quienes estaban protegidos de quienes no lo estaban, lo que coincidía con el establecido por el Decreto Ley 326, aunque a diferencia de lo allí establecido, esas horas no necesariamente tenían que cumplirse para un mismo empleador. Lo mismo ocurría en relación a otros derechos: aunque el proyecto representaba un avance notable, mantenía algunas restricciones. Por ejemplo, sostenía una jornada laboral para el personal sin retiro de 12 horas diarias y 72 horas semanales. Además, mantenía la obligación de lealtad y respeto hacia los empleadores, y sostenía las figuras de “las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida deshonesta del empleado, desaseo personal o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas” como causales de despido.²⁸

Finalmente, el proyecto sostenía la ausencia de lucro del empleador como nota característica y distintiva del servicio doméstico, incluso más que el hogar como lugar de trabajo, reproduciendo la asociación con el trabajo doméstico no remunerado y la noción androcéntrica de acuerdo a la que éste no produce valor. Esto resulta especialmente significativo porque el mensaje que acompañaba la presentación del proyecto era mucho más amplio en su definición del personal de casas particulares y en la inclusión de trabajadores y trabajadoras en las protecciones que se buscaba sancionar. Puntualmente, allí se sostenía que:

Las reformas proyectadas, especialmente en lo que se refiere a la Ley de fondo, tienden a corregir el estrecho alcance de lo que debe entenderse en la actualidad por trabajador de casas particulares. Nosotros comprendemos como tales, no solamente al personal estrictamente de familia, sino a todo trabajador que trabaja, en una y otra forma, en el ámbito de la vida privada del empleador, en la proyección o derivación de la misma. Así incorporamos al personal de las residencias veraniegas del patrón, o dedicadas a actividades de carácter artístico, benéfico, social o cultural. Tales son las propiedades, cuyos dueños las dedican al cultivo de flores, especies de aves

28 Ídem.

o animales, siempre que no tengan fines de lucro. También sostenemos que deben hallarse comprendidos, el personal de los conventos, parroquias, casas de beneficencias, hospedajes, casa hogar de los mismos sindicatos o instituciones benéficas. También entendemos que debe comprender el nuevo régimen a cualesquieran de las especialidades ocupadas en las confiterías, panaderías y en los convenios de trabajo de los respectivos gremios, se encuentran marginados en la actualidad, como así al personal de servicio privado de los dueños de estancias y colegios particulares.²⁹

Ahora bien, entre el mensaje que lo acompañaba y el proyecto propiamente dicho, las ocupaciones que podían implicar una finalidad lucrativa por parte del empleador (“empleados en confiterías, panaderías y otros trabajadores marginados de los actuales convenios colectivos”), dejaban de formar parte del trabajo a regular. Las restricciones en los derechos reclamados resultan aún más significativas si se tiene en cuenta que, como se dijo arriba, éste fue el único proyecto auspiciado por agrupaciones de trabajadoras que se presentó al Congreso de la Nación con posterioridad a la sanción del Decreto Ley 326. Los demás proyectos que buscarían regular el servicio doméstico hasta los años 2000 -donde se abriría el camino que culminaría en la sanción de la Ley 26.844 en 2013- serían presentados al Congreso por iniciativa de legisladores de distintos sectores políticos que en ningún caso harían referencia a sindicatos o agremiaciones, aún cuando muchos de ellos provenían de otras ramas del movimiento sindical.³⁰ El que incluso

29 Ídem.

30 Ver, por ejemplo, Manuel Belnicoff, “Aumento a toda jubilación y pensión otorgada o a otorgarse por la Caja de Previsión para los Trabajadores del Servicio Doméstico”, Expediente 2539-D-1959 ingresado el 11 de noviembre de 1959, Cámara de Diputados de la Nación; Palmiro B. Bogliano, “Fijación del monto mínimo de las jubilaciones y pensiones otorgadas por la sección servicio domestico de la caja nacional de previsión para el personal de comercio y actividades civiles”, Expediente 1213-D-1961, ingresado el 9 de septiembre de 1961, Cámara de Diputados de la Nación; Manuel Belnicoff, Manuel, “Incorporando al régimen de la ley 14.499, la caja sección para el personal del servicio doméstico”, Expediente 1818-D-1961 ingresado el 1 de septiembre de 1961, Cámara de Diputados de la Nación; Palmiro B. Bogliano y otros, “Inclusión de los

en este proyecto se aceptara la ausencia de lucro como carácter determinante de esta ocupación muestra la fuerza de que para mediados de siglo tenía la identificación de trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

Las discusiones sobre la regulación del servicio doméstico también estuvieron presentes en los debates sobre las leyes laborales más importantes de este período. Sin embargo, a pesar de la oposición de algunos legisladores, las leyes aprobadas entre 1956 y 1976 excluyeron a las trabajadoras domésticas de los nuevos derechos incorporados para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de otros sectores. Dos exclusiones resultan particularmente significativas: por un lado, la de la Ley de Salario Mínimo, Vital y Móvil, sancionada en 1965, y, la otra, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), de 1974. Sus fundamentos retomaban en buena medida los observados en períodos previos: la consabida cita al Código Civil y su indicación de que este trabajo debía ser regulado por ordenanzas municipales, la no “productividad” económica del servicio doméstico, y sus particularidades vinculadas a la convivencia entre el trabajador y la familia del empleador. Los intereses de las y los empleadores tenían un lugar destacado en estas consideraciones: con pocas excepciones, la insistencia en la ausencia de lucro iba de la mano de su representación como hogares de clase media asediados por las posibles cargas sociales devenidas de un cambio en la legislación.³¹

jubilados y pensionados del servicio doméstico en las disposiciones del Decreto Ley número 6.600/63”, Expediente 474-D-1963 ingresado el 27 de septiembre de 1963, Cámara de Diputados de la Nación; Manuel Belnicoff “ Incorporación del personal del servicio domestico al régimen de la ley 14499”, Expediente 1265-D-1963, ingresado el 22 de enero de 1964, Cámara de Diputados de la Nación; Manuel Belnicoff, “ Incorporación del personal del servicio doméstico al régimen de la ley 14499; reformas al régimen de jubilaciones y pensiones”, Expediente 360-D-1965, ingresado el 3 de junio de 1965, Cámara de Diputados de la Nación; José Jorge Herrera, “Modificar el artículo 20 de la ley 18.017; Licencia por Maternidad; y crear la Caja de Asignaciones Familiares para el personal del servicio doméstico “, Expediente 106-S-1973, ingresado el 30 de noviembre de 1973, Cámara de Senadores de la Nación.

31 Una excepción es el proyecto del senador peronista José Jorge Herrera que los identificaba como “intereses patronales de un pequeño sector de la población”. José Jorge Herrera, “Modificar el artículo...”, ob. cit.

La ley que sancionó el Salario Mínimo, Vital y Móvil tenía como sujeto ideal de protección al padre de familia, con esposa e hijos. De hecho, los legisladores se referían a un núcleo familiar con un número ideal de dos hijos a su cargo. Es interesante señalar que incluso aquellos legisladores que argumentaban a favor de la incorporación de las trabajadoras domésticas en este régimen pensaban en trabajadoras sin cargas de familia, ya fuera porque las imaginaban solteras, o porque suponían que tenían un marido que cobraría con su sueldo las asignaciones familiares correspondientes. También sostenían que el aumento salarial que implicaría su incorporación a la legislación no era tan alto, una vez que se aplicaban los descuentos relativos a las cargas familiares y a la porción del sueldo pagada en especie (habitación y alimentación).

El caso de la LCT es ligeramente distinto. En un contexto de fuerte movilización por parte de los sindicatos más importantes, el Congreso aprobó la LCT en 1974, en el marco de la tercera presidencia de Perón. La LCT estableció un mínimo de derechos laborales para casi todos los trabajadores argentinos que, hasta esa fecha, dependían de la capacidad de su sindicato para negociar acuerdos colectivos de trabajo. La ley estableció salario mínimo, seguridad social y de salud, vacaciones y otros derechos laborales a prácticamente todos los trabajadores y trabajadoras en la Argentina. Además, representó un importante logro para las trabajadoras. Prohibió la discriminación salarial sobre la base del sexo, y estableció que las mujeres casadas podían trabajar sin autorización del marido. También legisló el derecho a noventa días de licencia por maternidad para las trabajadoras y declaró que cada establecimiento que empleara a más de cincuenta mujeres tendría que proporcionar guarderías para sus hijos³². Estas estipulaciones fueron parte de un cambio en la política de género de estas décadas, en las que creció tanto la presión internacional, como la de diferentes asociaciones feministas y de mujeres en la Argentina. También fue parte de un contexto en el que, desde 1947, la proporción de las mujeres en la población económicamente activa había crecido sin interrupciones, pasando de 19,8% en 1947, a 21,5% en 1960, a 25,3% en 1970 y a 27,5% en 1980 (Wainerman, 2007: 338).³³

32 Esta disposición permanece aún sin ser reglamentada.

33 Estos números son tomados de los Censos Nacionales de Población. Como han

No obstante, las trabajadoras domésticas fueron excluidas de las protecciones de la LCT. Incluso a pesar de que un año antes de su sanción, el senador justicialista José Jorge Herrera había propuesto incorporarlas al régimen de licencias por maternidad -en el primer proyecto que hablaba de las trabajadoras en femenino-, la LCT las excluyó de las protecciones que legisló, incluso aquellas específicamente centradas en las mujeres trabajadoras.³⁴ A pesar del discurso universalista visible en su entramado discursivo, así como en los argumentos esgrimidos por los legisladores a su favor, las trabajadoras domésticas fueron mantenidas al margen de la mayoría de las protecciones legisladas. Aunque la LCT contemplara los derechos de las mujeres trabajadoras, lo hacía desde una perspectiva androcéntrica: los derechos establecidos para las mujeres trabajadoras buscaban equipararlas con los varones, disminuyendo el “costo” de la maternidad en términos laborales. En este sentido, el modelo de trabajador y de trabajo protegidos seguía siendo masculino y “productivo” y el realizado por las trabajadoras domésticas no cuadraba bien en esa caracterización. Era, por el contrario, considerado una rémora del pasado destinado a desaparecer por virtud del desarrollo económico y la creación de empleos nuevos y mejores.

Sin embargo, mientras que en 1956 el servicio doméstico era con-

establecido distintos estudios, dichas fuentes presentan algunos problemas que tienden a subvaloración del trabajo femenino (Wainerman y Recchini de Lattes, 1981). Estos datos, por otra parte, contribuyen a abonar la imagen de la curva en U, que supone una alta participación de las mujeres en el mercado de trabajo, que decrece hacia mediados de siglo, para volver a crecer a partir de entonces. Sin embargo, a partir del análisis de otras fuentes, como censos municipales y archivos empresariales, otros estudios han mostrado que la participación de las mujeres en la población económicamente activa a comienzos del siglo XX era más alta de lo que los censos permiten suponer (Lobato, 2007). Para un resumen de esta discusión, ver Graciela Queirolo (2004).

34 Dicho proyecto que proponía incorporar a las trabajadoras domésticas a la legislación que establecía el derecho a licencias y asignaciones por maternidad y a descansos para la lactancia, cuestionando las limitaciones de la Ley 18.017, por considerar que su exclusión solo respondía a la intención de “resguardar los intereses patronales de un pequeño sector de la población”, y sosteniendo la necesidad de incorporar a dichas trabajadoras puesto que “deben gozar, como el resto de sus congéneres, del beneficio de la licencia por maternidad, ya que merecen la misma consideración y respeto que cualquier mujer en dicho estado.” José Jorge Herrera, “Modificar el artículo...”, ob. cit.

siderado casi unánimemente una actividad especial que requería de una legislación específica, en los años setenta también circulaban otros discursos. Como vimos, después de la incorporación del servicio doméstico en el sistema de pensiones en 1956, un artículo en *Derecho del Trabajo* -la revista argentina más importante de la legislación laboral en el momento- sostenía que la desigualdad respecto de los derechos de otros trabajadores respondía a que el servicio doméstico no era un “verdadero oficio” porque era realizado solo por mujeres y hasta que se casaban.³⁵ En cambio, casi dos décadas después, la misma revista publicó un artículo que sostenía que esta desigualdad era injustificable.³⁶

Lo que es aún más significativo es que, unos años antes, en el marco del debate por la Ley de Salario Mínimo, Vital y Móvil, algunos legisladores señalaran el valor “productivo” del trabajo doméstico realizado tanto dentro como fuera del mercado. Puntualmente, en abierto debate con el legislador de la Federación de Partidos del Centro, Silvestre Peña y Lillo, el diputado Ramón Muñiz, representante del Partido Socialista Argentino, sostendría:

La causa de semejante menosprecio [hacia los trabajadores domésticos] radica, como lo ha sostenido el diputado Peña y Lillo, en que forman un sector de la sociedad que, según lo expuesto el nombrado señor diputado, no produce económicamente. Ahí está confesado el criterio de inferioridad en que se tiene a este sector de trabajadores; grave error, porque es un sector de trabajadores socialmente útil y produce económicamente aunque el señor diputado no lo crea. No solamente producen esos trabajadores, sino también las mujeres, las que se ocupan de atender el hogar, por lo que tengo para ellos, para estos hombres y mujeres, el mismo respeto y la misma consideración que para todos los trabajadores argentinos.³⁷

35 Mario Deveali, “Régimen de previsión para el personal del servicio doméstico. Decreto 11.911/56”, *Derecho del trabajo*, 1956.

36 Antonio Vázquez Vialard, “Situación jurídica del servicio doméstico excluido del estatuto”, *Derecho del Trabajo*, 1973.

37 *Diario de Sesiones*, Cámara de Diputados de la Nación, 3 de Junio de 1964, p. 913.

La respuesta de Muñiz muestra hasta qué punto el valor de este trabajo comenzaba a resultar incuestionable, al menos públicamente: lejos de volver a discutir su “productividad”, el diputado se excusaba en que él había hablado únicamente del “beneficio económico directo” que el empleador no obtenía del servicio doméstico. De todos modos, la valoración económica de este trabajo seguiría siendo problemática. La nueva relevancia pública que la figura del ama de casa ganara en estas décadas muchas veces iba de la mano de una mirada ambivalente sobre el trabajo doméstico, que lo equiparaba al consumo y, entonces, al no trabajo (Pérez, 2012). La demanda por el reconocimiento económico de su valor y de los derechos sociales asociados a él ganaría fuerza dentro del movimiento de mujeres en los ochenta y noventa (Fisher, 2000), pero seguiría sin tener respuesta al menos hasta 2004, cuando las moratorias jubilatorias implementadas por el gobierno de Néstor Kirchner habilitaran la llamada jubilación de las amas de casa. Incluso entonces, los proyectos presentados al Congreso para incluir el trabajo doméstico en las cuentas nacionales no recibirían tratamiento legislativo.³⁸

Al ser remunerado, la contribución económica del servicio doméstico no era puesta en duda. Sin embargo, en tanto la ausencia de lucro siguió siendo una nota característica de este trabajo, su cercanía con el trabajo doméstico no remunerado no fue puesta en cuestión. El servicio doméstico siguió siendo identificado como un trabajo no productivo, lo que conllevaba la conocida preocupación por las cargas sociales que pesarían sobre los empleadores de clase media y la consecuente justificación de la limitación de los derechos reconocidos a quienes lo desempeñaban.

Entre el retorno democrático y la flexibilización laboral

Durante la dictadura militar que rigiera en el país entre 1976 y 1983 los derechos laborales sufrieron serios retrocesos. El terrorismo de Estado

38 Ver los proyectos presentados por la diputada Gladys Esther González en 2011 y 2015. Expedientes 5230-D-2011 y 0524-D-2013, Cámara de Diputados de la Nación. Resulta paradójico que estos reclamos fueran de la mano de organizaciones de la derecha del espectro político, como el Sindicato de Amas de Casa y el PRO (Propuesta Republicana).

y la desaparición forzada de personas fueron la base de una política represiva que acalló a quienes se opusieron a un proceso de apertura económica, retracción de la actividad industrial, caída salarial y aumento de la desocupación y el trabajo informal. Después del golpe de Estado de 1976, se derogaron 25 de los 301 artículos de la LCT, se prohibieron la actividad sindical y las negociaciones colectivas y se penalizó la huelga. El gobierno militar también intervino los sindicatos y las obras sociales. La recuperación de la democracia, en diciembre de 1983, no supuso cambios sustantivos en las tendencias que dominaban el mercado de trabajo, que se acrecentarían en los años siguientes. Por otro lado, aunque se recuperaron los derechos colectivos, los derechos individuales derogados por la dictadura no fueron restablecidos (Suriano, 2007).

El retorno democrático, sin embargo, sería el escenario para una profusión de nuevos proyectos que buscaban extender los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Entre 1984 y 1989 se presentaron ocho proyectos en este sentido, a los que se sumarían otros ocho en los años noventa. Para ese entonces, el Decreto Ley 326 comenzaba a ser visto como una legislación no solo injusta, sino también obsoleta, adecuada a los principios del momento en que había sido sancionada, pero no al espíritu de la nueva Argentina democrática. Del mismo modo, el servicio doméstico ya no sería considerado como un resto arcaico destinado a desaparecer, sino como una ocupación más e, incluso -tal como sería evidenciado en algunos proyectos de ley de los años noventa- como una cantera para la creación de empleo.

Esto, sin embargo, no implica que las particularidades de esta actividad dejaran de tener relevancia, aunque no siempre serían leídas en un mismo sentido. En los primeros años del retorno democrático, los proyectos tendían a equiparar las protecciones de las trabajadoras domésticas con aquellas que ya gozaban la mayoría de los trabajadores. A pesar de que ya para entonces era minoritario, las especificidades de esta ocupación estaban especialmente referidas al empleo sin retiro, en términos de la jornada laboral -que seguía siendo más extensa en la mayoría de las iniciativas-, y del salario (una parte del cual, siempre asumían los proyectos, era pagado en “especie”). Aunque en general no aceptaban la baja en el salario monetario percibido en función del beneficio de alimento y habitación que estas trabajadoras percibían, sí

lo consideraban a la hora de establecer los montos de las indemnizaciones y otras erogaciones a cargo de los empleadores. En este sentido, aunque algunas de las restricciones de los derechos de las trabajadoras domésticas seguían siendo habituales, en las propuestas presentadas en los ochenta predominaba un discurso universalista y de ampliación de derechos.

Los fundamentos esgrimidos en el proyecto presentado en 1984 por el diputado justicialista Carlos E. Ferré sintetizan en buena medida el tipo de argumentos utilizados de manera recurrente en estos años:

Durante largos años, y prácticamente hasta el presente, se ha opuesto gran resistencia a considerar el contrato de trabajo doméstico, o de los empleados del hogar, como preferimos llamarlo, como un verdadero contrato de trabajo. No dudamos que las características de esta actividad difieren en algunos aspectos de la mayor parte de los contratos de trabajo; sobre todo en atención al ámbito de convivencia familiar en el que se desarrolla, cuanto en la ausencia de beneficio económico directo por parte del empleador que requiere la prestación. Sin embargo, en orden a determinar las características de la subordinación que lo conforman, no podremos dejar de admitir que es quizás, el contrato de trabajo en el cual aquellos extremos se manifiestan de manera más profunda e inconfundible.³⁹

Como puede verse en el fragmento anterior, lejos de negar su tipificación como “contrato de trabajo”, la subordinación de las trabajadoras daba lugar aquí a pensar que se estaba ante un contrato de trabajo por antonomasia. Ferré sostenía la necesidad de incrementar los derechos de las trabajadoras domésticas en el reconocimiento de su dignidad humana, apoyándose para ello en citas de Juan Pablo II, y en la necesidad de “reenquiciar los valores de la comunidad nacional en su justa ubicación y mérito”.⁴⁰ Si bien el discurso religioso no estaría presente de forma mayoritaria en otros proyectos de ley, la figura de la dignidad humana, y la necesidad de adaptar la legislación a los nuevos

39 *Diario de Sesiones*, Cámara de Diputados de la Nación, 28 y 29 de septiembre de 1984.

40 Ídem.

tiempos serían elementos reiteradamente utilizados en los argumentos que otros legisladores, tanto del Partido Justicialista como de la Unión Cívica Radical, darían para apoyar sus propuestas para modificar o sustituir el Decreto Ley 326. La cita del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y de la LCT, así como la mención de otros derechos laborales legislados con posterioridad a 1956 (la ampliación de la cobertura del régimen de accidentes de trabajo a todos los trabajadores en relación de dependencia, las asignaciones familiares, el salario mínimo, vital y móvil, etc.), serían otros elementos recurrentes en los fundamentos de dichos proyectos de ley. Ahora bien, también aquí la convivencia familiar y la ausencia de beneficio económico directo por parte del empleador darían lugar a consideraciones especiales para con los empleadores: a pesar de incorporarlas al régimen de vacaciones y salario mínimo de la LCT, el proyecto de Ferré, por ejemplo, contemplaba jornadas laborales de 10 horas diarias y 58 horas semanales para las trabajadoras sin retiro, y establecía que casa y comida podían constituir hasta un 20% del salario percibido por las trabajadoras.

En las iniciativas legislativas presentadas al Congreso en los años noventa, las particularidades del servicio doméstico permitirían profundizar las limitaciones de los derechos. Un buen ejemplo es el proyecto presentado en 1995 por el diputado demócrata Carlos Balter. En sintonía con las leyes de flexibilización laboral que tendieron a una importante precarización del empleo en Argentina, esta iniciativa introducía figuras como el contrato de aprendizaje (que eximía al empleador del pago de cargas previsionales) y el de tiempo determinado (que limitaba el derecho a las indemnizaciones), aumentaba los períodos de prueba (de uno a tres, e incluso seis meses), y volvía a proponer períodos de descanso semanales para las trabajadoras sin retiro de solo 24 horas (contra las 36 que aparecían en la mayoría de los proyectos anteriores).

Además, “contemplando las modalidades y peculiaridades propias de la actividad”, este proyecto preveía la creación de un fondo especial de desempleo para proteger a aquellas trabajadoras que hubieran sido despedidas sin causa y no hubiesen podido cobrar la correspondiente indemnización, admitiendo que en muchos casos las y los empleadores no cumplían con sus obligaciones al finalizar la relación de trabajo y buscando, para alivianar las consecuencias sobre las trabajadoras,

no incrementar los controles sobre las y los empleadores, sino buscar soluciones alternativas, dependientes de las trabajadoras.⁴¹ En este proyecto, los empleadores estaban en el centro de las consideraciones. Como puede verse en el fragmento citado abajo, las particularidades del servicio doméstico que permitían las citadas restricciones a los derechos laborales del sector no se referían a las trabajadoras, sino a las y los empleadores:

...estas diferencias no se sustentan en criterios reales, ya que no existe mayor distingo entre un trabajador de servicio doméstico con otro de cualquier actividad. Ambos prestan un servicio bajo condiciones previamente convenidas, son remunerados por el mismo y mantienen una dependencia económica, técnica y funcional con el empleador. Existen, sí, diferencias entre un empleador común y uno de servicio doméstico, ya que es claro que los primeros cuentan con una estructura administrativa más adecuada que los otros para el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias.⁴²

En los años noventa, por otra parte, los aportes jubilatorios de las trabajadoras y su condición femenina volverían a estar en el centro de los proyectos presentados por los legisladores para la regulación del sector. Ahora bien, tanto la condición femenina de las trabajadoras como su cobertura por el sistema previsional cobrarían sentidos diferentes a los observados en proyectos de períodos anteriores. Para mediados de los años noventa, el hecho de que la mayoría de las trabajadoras domésticas fueran mujeres era un dato significativo en tanto buena parte de ellas eran no solo madres, sino también jefas de hogar. Desde hacía ya algunas décadas, el crecimiento de los hogares encabezados por mujeres era un dato cada vez más relevante y, para amplios sectores políticos, preocupante. En muchos casos, esos hogares formaban parte de los sectores populares, dando lugar al conocido fenómeno de la feminización de la pobreza. En este sentido, entre 1980 y 1999 los hogares multipersonales encabezados por mujeres pasaron del 12,1 al 20,2% (Torrado, 2007: 236).

41 “Proyecto de ley”, *Trámite parlamentario* 1995, pp. 8305-8310.

42 Ídem.

La precarización de las condiciones laborales de los varones había impulsado a muchas cónyuges al mercado de trabajo para compensar la pérdida de salario de sus maridos. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo se intensificó entre 1990 y 2000, especialmente entre las mujeres de 35 a 64 años. En no pocos casos, dichas mujeres se desempeñaban en el servicio doméstico y otras ocupaciones con escasas o nulas protecciones laborales. Como han mostrado Catalina Wainerman, para la ciudad de Buenos Aires y su área metropolitana, entre 1980 y 1990, las mujeres que encontraron ocupación en puestos que no contaban con ningún beneficio social pasaron de 12,3% a 27,7%, y las que lo hacían en puestos con algún beneficio social, decrecieron del 24,7% al 14% (Wainerman, 2007: 344).

En este contexto, desde una perspectiva progresista, la diputada María C. Zuccardi, expresaba en la Cámara de Diputados “su profunda preocupación por la situación de las empleadas domésticas sin relación de dependencia [...] quienes soportan una carga impositiva desproporcionada en relación a sus ingresos”.⁴³ La mirada sobre la condición femenina de las trabajadoras, y su lugar como madres, volvía así a cobrar relevancia. Puntualmente, Zuccardi sostenía que:

La actual crisis económica y el deterioro gradual de las condiciones de vida de la población de menores de recursos ha colocado a las mujeres de estos sectores en situación de gran precariedad; en un número creciente son ellas quienes hacen frente a la crianza de los hijos, y quienes garantizan el sostenimiento de las familias. Las jefas de hogar representan hoy en día el 22% de los hogares en todo el territorio y el 31,3% en la Capital Federal. Esta proporción no ha dejado de crecer en los últimos años. Ahora bien, estas mujeres generalmente con escasa capacitación laboral, no tienen muchas alternativas a la hora de buscar una salida laboral. Ellas son, en la gran mayoría de los casos, empleadas domésticas: trabajan por horas en casas de familia, y reciben en algo una cantidad de dinero que en el mejor de los casos alcanza para la subsistencia y la cobertura de necesidades mínimas del grupo familiar. A pesar

43 *Trámite parlamentario*, Buenos Aires, Imprenta del Congreso de la Nación, 1995, p. 2913.

de esta situación, quienes realizan tareas de servicio doméstico deben no solamente tener CUIT y realizar aportes jubilatorios como autónomos, sino también pagar el impuesto a los ingresos brutos y hacer la declaración jurada anual del impuesto a las ganancias.⁴⁴

Las cargas impositivas asociadas al servicio doméstico -que en el caso de las trabajadoras no amparadas por el Decreto Ley 326, al quedar subsumidas bajo la categoría de trabajadoras autónomas, no eran reconocidas como cargas patronales-, también eran una fuente de preocupación para legisladores de otros sectores políticos que buscaban alternativas que dieran a las trabajadoras la posibilidad de una futura jubilación. Distintos proyectos presentados por legisladores del Partido Justicialista reconocían el bajo nivel de pago de los aportes previsionales por parte de las y los empleadores domésticos y, frente a ello, proponían regímenes especiales que, reduciendo las obligaciones patronales, los hicieran más efectivos, tanto en términos del respeto a los derechos de las trabajadoras, como en relación a la capacidad recaudatoria del Estado.

En sintonía con lo observado en la iniciativa de Balter y en otras del período, en este debate, la perspectiva de las y los empleadores tenía un lugar central. Así, por ejemplo, en 1996, Carlos Abihaggle, José A López, Gioconda E Perrini, Todolfo M Gazia, Miguel A Robles, Oscar Sat presentaban un proyecto que permitía a las domésticas inscribirse como trabajadoras autónomas en el sistema de previsión social, lo que permitiría ampliar su cobertura social (sostenían que en ese momento solo el 7% de las trabajadoras en relación de dependencia estaban protegidas por este sistema), sin aumentar las cargas laborales para las y los empleadores. Fundamentaban esta propuesta, además, en el hecho de que el servicio doméstico era cada vez más una “necesidad” para las familias empleadoras, en las que en muchos casos las mujeres, que antes oficiaban de amas de casa de tiempo completo, participaban ahora del mercado de trabajo para poder sostener el nivel de ingresos de sus hogares. Al ser una necesidad de la que las y los empleadores no

44 Ídem.

podían privarse, aumentar las cargas sobre ellos era, necesariamente, impulsarlos a la ilegalidad de no cumplirlas.

Modificar el marco legal actual, ampliando las condiciones para considerar a estos trabajadores como empleados bajo la relación de dependencia, crearía a las familias empleadoras otra carga tanto económica como administrativa negativamente en la regularización de estos trabajadores. En la economía familiar actual es cada vez más común que el ama de casa deje estas tareas para trabajar fuera del hogar y mantener el nivel de ingresos, como sucede en muchos países más desarrollados que el nuestro; por este motivo se emplea personal doméstico, no por lujo sino por necesidad. Si elevamos el costo de este servicio y agregamos problemas de registro y presentación de diversos formularios, vamos a fomentar la ilegalidad y no la regularización.⁴⁵

La consideración de las cargas que recaían sobre las y los empleadores se combinaba nuevamente con la mirada sobre las amas de casa, en una clave que volvía a equiparar trabajo doméstico remunerado y no remunerado. A diferencia de lo que ocurriera a mediados de siglo, sin embargo, la lógica que articulaba ama de casa y empleada doméstica ya no era de cooperación y complemento, sino de reemplazo. Lo que resulta significativo es que la presencia de una empleada doméstica se considerara una “necesidad” de las mujeres que debían insertarse en el mercado para cubrir la pérdida de salario de sus maridos.

Este mismo proyecto retomaba, además, otro presentado por Carlos Balter un año antes, en el que proponía la posibilidad de que las y los empleadores dedujeran los montos imputados a cargas laborales por servicio doméstico de lo que debían pagar por impuesto a las ganancias. Esta propuesta, que sería puesta en práctica unos años después, en 2007, como parte de un programa tendiente a una mayor regularización del empleo doméstico, beneficiaba notablemente a las y los empleadores, permitiéndoles regularizar su situación frente al fisco sin necesidad de pagar más dinero del que efectivamente ya pagaban. Para-

45 *Trámite parlamentario*, Buenos Aires, Imprenta del Congreso de la Nación, 1996, pp. 4726-4728.

dójicamente, estas medidas -que privilegiaban la perspectiva de las y los empleadores- dieron inicio a un proceso de creciente visibilidad pública del sector. En los años siguientes, de hecho, se presentarían nuevos proyectos que culminarían con la sanción de la Ley 26.844 en 2013.

El Decreto Ley 326 tuvo una vigencia de más de cincuenta años. Fue derogado recién en 2013 por la Ley 26.844, que será analizada en el capítulo 7. La limitación de los derechos de las trabajadoras se apoyó en su feminización, es decir, en su identificación como un trabajo femenino, asimilable al trabajo doméstico no remunerado en dos sentidos: por un lado, en tanto, desde una perspectiva androcéntrica, no producen valor económico; por otro, en tanto la empleada doméstica y el ama de casa comenzaron a ser vistas como figuras primero complementarias y luego reemplazables, aunque siempre en una clave jerárquica. Esta mirada sobre el servicio doméstico supuso que los intereses de las y los empleadores tuvieran un sitio central en los proyectos que buscaron regular el servicio doméstico, identificados como hogares de sectores medios, a los que no se podía exigir cargas sociales demasiado importantes por un trabajo del que no obtenían lucro. También implicó una tendencia a naturalizar los saberes de las trabajadoras -que se hacían depender de su condición femenina-, y bajar sus salarios. Esto resulta claro cuando pensamos en la lógica de reemplazo: si la empleada sustituye al ama de casa, la mujer que la emplea siempre le pagará menos de lo que gana para evitar “cambiar la plata”.

Ahora bien, más allá de las limitaciones de los derechos contemplados en el Decreto Ley 326, su sanción, que siguió a la aprobación apenas unos meses antes del proyecto de Delia Parodi por la Cámara de Diputados de la Nación, es signo de un cambio que trasciende lo específicamente sancionado. Por un lado, muestra un consenso entre actores de distinto color político en torno de la necesidad de regular este trabajo y de la conveniencia de atender los reclamos de un sector de trabajadoras que hacia mediados de siglo estaban intensamente movilizadas. Por otro, generó reacciones y usos que fueron más allá de lo que el texto legal permitiría suponer. Para muchas trabajadoras, la mera

existencia de una ley que legitimaba sus reclamos ante la justicia supuso un nuevo posicionamiento subjetivo. Del mismo modo, muchos empleadores entendieron que su mera sanción ponía en riesgo privilegios y jerarquías largamente establecidos. Tal como veremos en los capítulos que siguen, la ley habilitó usos que fueron más allá de lo explícitamente sancionado, usos que algunas veces favorecieron a las trabajadoras aunque, la más de las veces, fueron en contra de sus intereses.

CAPÍTULO 4

Justicia ciega

Romina Cutuli

“Mary Sánchez es una asistente que trabaja por horas, a cinco dólares la hora, seis días a la semana. Trabaja aproximadamente nueve horas al día, y visita una media de veinticuatro domicilios distintos entre lunes y viernes; por lo general, sus clientes sólo requieren sus servicios una vez a la semana... Conozco a Mary Sánchez desde 1968, y ha trabajado periódicamente para mí durante todos estos años. Es concienzuda, y se toma un interés más que circunstancial por sus clientes, a bastantes de los cuales apenas ha visto o no conoce en absoluto, porque muchos de ellos son trabajadores solteros y mujeres que no están en casa cuando ella va a limpiarles el piso; se comunica con ellos, y ellos con ella, por medio de notas: ‘Mary, por favor, riegue los geranios y dé de comer al gato. Espero que se encuentre bien. Gloria Scottó’
Truman Capote, *Música para camaleones*.

En el medio siglo que transitamos en este capítulo, el servicio doméstico ha mutado, en buena medida, y especialmente en las grandes ciudades, hacia vínculos que se asemejan al de la protagonista de la crónica de Truman Capote. Aunque en el cuidado directo de personas las distancias se acortan, en las décadas más recientes, la figura de la “ayuda” doméstica pierde protagonismo frente a la del reemplazo del ama de casa ausente. Así, la invisibilidad se explicita no solo en relación a la vida pública sino a la propia vida doméstica, pues los adultos de la familia, muy probablemente, no vean -literalmente- ese trabajo. Frente a estas mutaciones, la norma que rigió los vínculos laborales durante este extenso período se tornó más excluyente aún, a medida que los modos de organización del tiempo de este trabajo fueron cambiando.

Unas cuantas páginas se han escrito acerca de la discriminación inaceptable que constituyó el Estatuto que rigiera entre 1956 y 2013 las relaciones laborales del personal de casas particulares. Sin afán de minimizar la posición desventajosa que se consolida en este período, en relación con el resto de los trabajadores, la sanción del Decreto Ley 326 representa un parteaguas fundamental en el posicionamiento de las trabajadoras del sector frente a la justicia. El Estatuto crea un sujeto jurídico; ofrece, aún con sus desventajas y exclusiones, un acercamiento tardío al estatuto del salariado a este colectivo.

La norma, aún discriminatoria y desventajosa, expresó un tímido avance en un proceso de exclusión sistemática. Como hemos mencionado en la introducción, los dos factores constitutivos del estatuto del salariado (Castel, 2010) fueron el derecho del trabajo y la protección social. Según Robert Castel, a través de ellos es posible el paso de la esfera de la esclavitud a la esfera de la libertad. El trabajo dejó de ser servidumbre al alejarse del “reino exclusivo del mercado”, al superarse el régimen de meras transacciones interindividuales de trabajo por dinero. Mas para ello, antes se consolidó como tal en ese mismo mercado que lo reducía a un bien más. El trabajo asalariado como relación social constituyó una creación simultánea a su mercantilización (Wolf, 2005; Polanyi, 2013). No es posible afirmar lo mismo del trabajo doméstico, en que conviven diversas formas gratuitas y remuneradas, con una amplia zona gris en la que ocurre una variedad de intercambios materiales y afectivos. Es posible que este carácter estatutario incompleto se haya debido a su carácter mercantil -y público- igualmente incompleto. Es decir, no ingresó por completo al “reino exclusivo del mercado”. La consolidación de una división sexual del trabajo que naturalizó el trabajo femenino gratuito constituyó un escenario de desventaja para el reconocimiento del carácter laboral de los vínculos que se disputan en este capítulo.

Su potencial simbólico de mayor relevancia acaso haya sido el acceso del servicio doméstico a la justicia laboral. Ahora bien, las trabajadoras domésticas tenían escasas posibilidades de hacer valer sus derechos. Las fuentes judiciales analizadas permiten observar la diversidad de formas en que la rígida letra de la ley cobra vida, a través de una variedad de interpretaciones y apropiaciones, cuyos diversos már-

genes llevaron a que, en algunos contextos, como el TTD, la propia existencia de la norma constituyera un avance más allá de la letra de la ley, pues con ella se creó un nuevo sujeto de derecho. Sin embargo, en la mayor parte de los casos, en especial en la justicia laboral ordinaria, observamos un “régimen de invisibilidad” al que quedó relegado el servicio doméstico, marcado por las dificultades que las trabajadoras encontraban a la hora de hacer valer sus ya limitados derechos ante las instituciones judiciales. Así, la invisibilidad transitó una instancia *de iure*, asociada al carácter discriminatorio de la norma, y otra *de facto*, expresada en las particularidades del trabajo doméstico y las representaciones sociales asociadas a él.

En este capítulo, presentamos diversas formas de negación de derechos laborales, distinguiendo entre las asociadas a la noción de gratuidad implícita en el trabajo doméstico, y las asociadas a las exclusiones del Decreto Ley 326. Observamos el devenir de este “régimen de invisibilidad” en dos niveles de análisis. En primer lugar, identificaremos las restricciones de la norma y las exclusiones que generó, algunas de las cuales se profundizaron en las postrimerías de su vigencia. Como toda norma, adquirió sentido a través de las interpretaciones que los diversos actores realizaron, y de los derechos simbólicos que instauró. Por ello mismo, sus alcances y exclusiones adoptaron matices variados en diferentes contextos. En segundo lugar, avanzaremos en las situaciones que dependían de la interpretación jurídica acerca de si la relación que se disputa era o no laboral. En este sentido, ciertas cualidades intrínsecas al servicio doméstico se conjugaban con las representaciones de los actores intervinientes. Estas disputas dependían menos de la letra de la ley y más de la concepción acerca de lo que era o no trabajo. En definitiva, avanzamos en aspectos no escritos que condicionan el ejercicio de los derechos laborales consagrados por la norma.

Una creciente discriminación

El Decreto Ley 326 fue sancionado bajo una concepción del servicio doméstico consolidada en la primera mitad del siglo XX, pero con vigencia a lo largo de toda la segunda mitad de la centuria. Sus exclusiones provienen, amén de la protección de ciertos intereses de clase,

de las modalidades que esas relaciones laborales habían cobrado hasta el momento: trabajo sin retiro o a tiempo completo, realizado muchas veces por mujeres migrantes sin familia en la ciudad de trabajo. Desprotección económica y gran disponibilidad de tiempo constituían una combinación muy ventajosa para las y los empleadores.

Estas modalidades se diversificaron a lo largo del período y, con ello, excluyeron de su exigua protección a un número creciente de trabajadoras del servicio doméstico. Como observamos en el capítulo anterior, a lo largo del período analizado, la proporción de la rama sobre el total de la PEA femenina se redujo a la mitad, mas no por ello es posible afirmar que fue en reducción el número de hogares beneficiarios del servicio ni de la cantidad de trabajadoras. Las modalidades con retiro, a tiempo parcial y por horas se constituyeron en el modo habitual de desempeñar esta labor. Con ello creció el multiempleo, y la cantidad de trabajadoras que no alcanzaba el mínimo de horas necesario para acceder a la protección jurídica del Decreto Ley. Por ello, la divergencia en cuanto a período y dedicación horaria resultaban determinantes, dada la exclusión de las que se habían desempeñado por un período inferior a un mes, o con una carga horaria inferior a las 16 horas semanales. Las transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo y la organización del trabajo doméstico a lo largo del período en confluencia con una norma estática, tornaron creciente la exclusión formal de las protecciones, en relación a la unidad de medida del trabajo en la modernidad: el tiempo.

En el marco de los conflictos judiciales, los testimonios adquirieron un rol relevante ya no solo para discernir el carácter laboral del vínculo -en lo que avanzaremos más adelante- sino cuánto tiempo se desarrollaban las actividades. Las trabajadoras se hallaban en notoria desventaja en este aspecto, pues los testigos que más posibilidades tenían de conocer la vida doméstica eran los allegados a las y los empleadores, o en su defecto, personal doméstico cuya autonomía para declarar con independencia de sus patronos resultaba dudosa. Los testimonios, por otra parte, resultan una fuente poco eficaz para probar las condiciones de trabajo, por su imprecisión. Ante la dificultad para establecer si la jornada de trabajo alcanzaba o no las 16 horas semanales, sin embargo, los tribunales tendían a adoptar un espíritu inverso al principio *in dubio*

*pro operario*¹ que rige el derecho laboral, estableciendo que no había habido relación laboral entre la accionante y los demandados. Lo que resulta significativo es que, en el caso de que la jornada efectivamente no superara las 16 horas semanales, las trabajadoras se veían obligadas a mentir para intentar una compensación económica frente al despido; si, en cambio, las alcanzaba o superaba, tenían pocas oportunidades de demostrarlo.

El discernimiento de la carga horaria semanal de las trabajadoras entrañaba, debe decirse, grandes dificultades para los operadores de justicia. El marco de informalidad en que se desarrollaban las tareas descartaba toda posibilidad de documento escrito. Si las trabajadoras que cumplían tareas menos de 16 horas semanales hubieran aceptado invariablemente la exclusión, las demandas no se habrían iniciado. En los tribunales provinciales, el horario declarado las excluía de plano con una sentencia que rechazaba las demandas por quedar fuera del espectro del Decreto Ley 326. La declaración de una carga horaria por encima de las 16 horas tenía que ser verificada mediante las declaraciones de las partes y de los testigos, y estaban sujetas a la evaluación de los jueces obrantes. Podía, pues, asumirse el riesgo de declarar una carga horaria mayor a la trabajada, con la finalidad de percibir una reparación económica.

En los casos que observamos, abundan las demandas desestimadas por razones de horario, más habituales, como dijimos, en las últimas décadas del período abordado. En los tribunales provinciales, no quedaba registro de los términos de la disputa si se trataba de una conciliación, pero sabemos que en el TTD de la ciudad de Buenos Aires, los casos en que la carga horaria estaba en duda, concluían mayoritariamente en conciliaciones. Aunque ellas constituían una reparación material exigua, para las trabajadoras que efectivamente trabajaban menos de 16 horas semanales para un mismo empleador, esto podía suponer acceder a algún tipo de reparación material, de la que, según la letra de la ley, estaban excluidas.

1 Es un principio general del derecho que se aplica para la interpretación de la normativa que rige una relación laboral concreta. Es decir, una vez que se ha determinado qué norma se aplica a un contrato de trabajo (o a un grupo de ellos), si de esa aplicación derivan dudas o controversias de interpretación, la norma se aplicará según aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador.

Las y los empleadores, por su parte, contaban con la estrategia de argüir un horario por debajo del amparado por la norma para eludir las responsabilidades provenientes del contrato de trabajo, la que aparenta haber sido utilizada con frecuencia. En sus respuestas, la alusión a una carga horaria menor a las 16 horas semanales ha sido más frecuente que la negación absoluta de la relación laboral -lo que se constituyó en la fórmula habitual frente a la proliferación de contratos de trabajo no registrados-, siendo ésta una estrategia más frecuente a medida que avanzaba el período analizado. La divergencia entre la concepción de relación laboral y el trabajo por horas se cristalizó en la fórmula “usted trabajó por horas, sin mediar relación de dependencia”, que una accionada utilizó para responder la demanda de una trabajadora.² El juez obrante confirmó el criterio al rechazar la demanda arguyendo que:

La misma normativa excluye de su ámbito algunos casos particulares, en razón del tiempo de la prestación de los servicios... contratos de servicio de esta naturaleza están más bien referidos a locaciones de servicio esporádicas, y no pertenecientes al mundo del derecho del trabajo...³

En otro de los casos observados, la desprotección de las trabajadoras en períodos cortos o baja dedicación horaria se justificaba aludiendo que:

Las características propias de la actividad con retiro hacen que carezcan del significativo elemento de continuidad tipificante del contrato de trabajo, la modalidad de estas tareas permite proyectarlos hacia un plano de acentuada autonomía, toda vez que las personas que lo realizan no llegan a considerarse como un elemento normal y permanente en la morada donde cumplen las tareas.⁴

2 Expediente 30884, Tribunal del Trabajo No. 2 (TT2), Mar del Plata, 1995.

3 Ídem.

4 Expediente 28387, TT 2, Mar del Plata, 1992.

Si el retiro del lugar de trabajo permitía negar la existencia de un vínculo laboral, se ponía en duda la protección jurídica de todas las relaciones laborales, puesto que la separación entre espacio de trabajo y espacio vital se consolidó progresivamente como norma desde el capitalismo industrial. Si tal definición solo era válida para el servicio doméstico, se hacía explícita la discriminación. En estos casos, las dudas parecen haberse saldado mayoritariamente a favor de las y los empleadores.

La “autonomía” referida en la sentencia nos remite a dos aspectos del trabajo. El servicio doméstico “por horas” había sido identificado jurídicamente como autónomo, y el vínculo jurídico entre las partes homologado con los trabajadores de servicios por “cuenta propia”. Su encuadre jurídico era por lo tanto, el del contrato de locación de servicios. Se pretendía una semejanza entre el servicio doméstico y los asistentes esporádicos y de calificación específica que cubren necesidades domésticas extraordinarias, vinculadas a la reparación y mantenimiento del hogar -plomeros, gasistas, electricistas, etc.-.

Estas tareas, cuyos saberes han sido transmitidos en espacios de socialización masculina, tanto en el ámbito doméstico como en diversos ámbitos educativos, obtuvieron reconocimiento y protección estatal, en la medida que crecieron las instancias que refrendaron la exclusiva autoridad y pertinencia del personal calificado de estos gremios a partir de la existencia de matrículas profesionales, requisito imprescindible para el ejercicio formal de la actividad. Si bien sus modos habituales los excluyeron del carácter estatutario del trabajo asalariado, adquirieron jerarquía a partir de las restricciones y saberes con certificación formal necesarios para su ejercicio. Estos saberes, preservados primero en los espacios de socialización doméstica masculina, y formalizados más tarde por gremios también masculinizados, son los que favorecieron la autonomía del trabajador, que no se halla definida por el modo contractual *per se*, sino por la posesión de un saber específico que dota de autoridad para decidir los modos de organización y ejecución del trabajo.

Este tipo de trabajador ingresa al espacio doméstico a realizar una labor que, por lo general, quien contrata el servicio no sabe hacer, y por lo tanto no es capaz de dirigir. Tal autonomía se traslada así a la negociación del valor mercantil del trabajo, en que el trabajador cuenta con

un poder vinculado tanto a la escasez del servicio -por la calificación requerida para brindarlo- como por el saber que detenta en forma unilateral. La carencia de este saber específico sería crucial en la definición de lo que André Gorz (1995), denominara “trabajo de servidor”. La educación generizada en los espacios de socialización primaria y secundaria habría asegurado no solo la reproducción social en virtud del trabajo gratuito provisto por las mujeres, sino el más numeroso ejército de reserva que el mercado de trabajo haya detentado.

El hecho de presumir autonomía en función de una baja carga horaria omite el proceso de flexibilización en que el tiempo completo deja de ser la modalidad habitual de organización del trabajo. Han sido las necesidades de las y los empleadores, proclives a la reducción de tiempos muertos y a la maximización del beneficio mediante un aumento de la intensidad del trabajo, que devinieron en formas de contratación de baja carga horaria. Un mercado de trabajo signado por el desempleo y la precarización aseguró la oferta para facilitar estas formas de vínculo laboral. Estas modalidades de organización del tiempo de trabajo, no solo no aseguran, sino que pueden disminuir la autonomía de los trabajadores (Martino, 2009). En la medida que la jurisprudencia ha consagrado como “servicio doméstico” a la forma remunerada de las tareas típicas del ama de casa, resultaba imposible un vínculo en que el proveedor del servicio detentara el poder del conocimiento:

Para calificar el contrato de trabajo de servicio doméstico debe atenderse a la existencia de subordinación jurídica y económica la índole de las tareas y lugar donde se desarrollan y también que la prestación debe dirigirse a satisfacer necesidades personales del dueño de casa y sus familiares, mediante una relación entre quien se desempeña profesionalmente como doméstica en tales servicios en el hogar de otro, que abona por los mismos una remuneración con las facultades de contralor de las labores.⁵

5 Expediente 34746, Sentencia 5/11/1985, Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires (SCBA).

Con la finalidad de diferenciar la prostitución de otras actividades mercantiles que proporcionan bienestar físico -como un fisioterapeuta-, André Gorz señala que en el segundo caso, el trabajador “está en posición dominante: decide sobre la naturaleza de las operaciones (...). El tecnicismo funciona como una barrera infranqueable...” (Gorz, 1995: 191). Esta distinción puede aplicarse a la diferencia entre el profesional matriculado y el servicio doméstico. Ambos realizan sus labores en el espacio doméstico del beneficiario, pero el vínculo establecido entre ambas partes es esencialmente diferente. El profesional matriculado cobra por el resultado de su trabajo, no por el tiempo dedicado a él, es decir, es factible la demarcación técnica de un procedimiento, con saberes detentados por quien brinda el servicio. El servicio doméstico recibe un pago por el tiempo de trabajo, para realizar actividades que tal vez el beneficiario no puede o no desea realizar, pero sí sabe hacer. Es decir, transita entre la extensión y el reemplazo del rol social depositario de esas funciones. En palabras del jurista José Brito Peret:

...la actividad propiamente doméstica es toda aquella que al ser sustitutiva de la peculiar de un ama de casa, está realizada en beneficio exclusivo del hogar, satisfaciendo así necesidades personales o familiares vinculadas con la vida de sus respectivos integrantes.⁶

Las “facultades de contralor de las labores”, señaladas en la cita anterior, evidencian el carácter de las jerarquías establecidas en el servicio doméstico. El tiempo en que se desarrollaban esas labores modificaba el salario y los derechos laborales, mas no la esencia de la actividad, como se expresara en alguna jurisprudencia. Mientras el escaso tiempo de desarrollo de las labores constituyó un argumento para restringir derechos laborales, la jornada laboral extensa también fue justificada en nombre de las especificidades del servicio doméstico. Las jornadas que excedían a la denominada “normal”, de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, por su parte, carecían del amparo que el trabajo asalariado conquistó a lo largo del siglo XX. Para el servicio doméstico, se

6 Brito Peret, José I., en Antonio Vázquez Vialard (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, dirigido por Buenos Aires, Astrea, 1985, tomo VI, p. 1144.

asumía como normal una jornada laboral de doce horas diarias, lo que redundó la discriminación salarial sufrida históricamente por el sector.

...siendo el estatuto (...) un sistema cerrado y excluido de la LCT, no prevé la limitación de la jornada máxima, posibilitando hasta 12 horas diarias de labor, y no le es aplicable la jornada legal establecida en los art. 1 y 2 de la ley 11.544 (jornada de trabajo, horario límite y trabajo nocturno), por ello carece de asidero legal la pretensión de reclamar horas extras.⁷

La cita refiere al caso de una cuidadora domiciliaria que desempeñaba tareas nocturnas con una jornada de doce horas. Las protecciones que se pretendía poner en valor en la demanda contemplaban el pago de horas extras y el trabajo nocturno con un valor diferencial, ambos derechos excluidos en el Decreto Ley 326. Es decir, el Estatuto del Servicio Doméstico aseguraba una provisión de trabajo doméstico y cuidados regular y a bajo costo y una provisión esporádica totalmente desregulada. La duración de la jornada laboral, un eje vital del conflicto capital-trabajo, en el servicio doméstico constituyó, en cambio, un factor central a la hora de preservar los privilegios de las y los empleadores, a quienes se les aseguró el derecho a flexibilizar con contrataciones esporádicas y sobreexplotar con jornadas excesivas a las trabajadoras según conviniera a sus propias necesidades. Si en el capitalismo el precio del trabajo asalariado se ha definido a partir de la medición del tiempo de su prestación, el Estatuto explicitó la desvalorización material del servicio doméstico al asumir definiciones de tiempo de trabajo diferentes a las del resto del mercado laboral. Tanto en la exclusión de las trabajadoras con una carga horaria semanal inferior a las 16 horas, como en la desvalorización salarial de las que superaban las 48 horas, lo que protegía la normativa era la discrecionalidad en la apropiación del tiempo por parte de las y los empleadores. La citada “autonomía” del trabajo por horas, traslucía el supuesto de una organización regida por las necesidades de la trabajadora. Uno de los casos en que se dirime la duración de la jornada en el TTD explicita el fundamento de la flexibilidad horaria:

⁷ Expediente 34071, T12, 1995.

Queda en claro que durante su relación Y COMO TRABAJABA EN OTRAS CASAS-, a veces venía de mañana y a veces de tarde, según sus intereses y las conveniencias de mis mandantes habitualmente trabajaba dos o tres veces por semana menos de cuatro horas diarias, con variaciones en los días al igual que en lo explicado por las horas, en virtud de sus intereses –COMO TRABAJABA EN OTRAS CASAS- y las conveniencias de mis mandantes.⁸

En un trabajo anterior, observamos las preferencias de las trabajadoras por una jornada regular con retiro, frente al trabajo por horas, pues el segundo solía estar acompañado de una mayor intensidad (Pérez y Cutuli, 2011). El multiempleo puede entenderse como una opción derivada de la autonomía para organizar el tiempo de trabajo, mas también como la necesidad de complementar los ingresos insuficientes del trabajo por horas. Nuevamente, ya sea en horarios flexibilizados, “a veces de mañana y a veces de tarde”, o en extensas jornadas nocturnas, la ley favoreció la discrecionalidad en la apropiación del tiempo de las trabajadoras por parte de las y los empleadores. Ahora bien, estas disputas también permitieron acceder a la conciliación a trabajadoras que estaban por fuera de lo regulado. De acuerdo a lo que pudimos observar, esta posibilidad era más factible en el TTD, en donde las conciliaciones eran el modo más habitual de conclusión de los conflictos.

Además del tiempo de trabajo, del que hemos hablado antes, los registros judiciales permiten acceder al tiempo que transcurre entre la finalización del vínculo laboral y la conclusión del proceso. Las trabajadoras parten de la desventaja de su necesidad de subsistencia. Tal urgencia promovería indirectamente la aceptación de conciliaciones sin reconocimiento de hechos. Este cierre, mayoritario en el caso del TTD, implica una resignación de derechos laborales que consolida la invisibilidad. En el caso de los tribunales provinciales, su masividad es progresiva y ha sido identificada en otros segmentos del mercado de trabajo (Cutuli, 2017), mas no puede ser especificada para el servicio doméstico. El trabajo no registrado prolonga el proceso de demanda,

8 Acta 920/88 bis, Archivo General de la Nación, Fondo Tribunal del Trabajo Doméstico (AGN-TTD), mayúsculas en el original.

pues el primer paso es la demostración del vínculo laboral. En el servicio doméstico se añadía la dificultad de distinción entre vínculos de trabajo asalariado y otras formas de relaciones sociales -volveremos a ello en el siguiente apartado-. De este modo, la disputa no se reducía, como en otras demandas originadas en una relación de trabajo no registrado, a identificar si había habido o no una relación laboral, sino si ésta estaba o no incluida en las regulaciones vigentes. Tal complejidad se traducía en tiempo, y éste, en necesidades materiales de subsistencia no resueltas.

El vínculo laboral no registrado tiene como dificultad jurídica añadida la determinación de su valor económico. Ante la ausencia de registros de remuneración percibida, la referencia la constituía el salario mínimo vital y móvil determinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los períodos de desactualización, el más prolongado de ellos transcurrido entre 1991 y 2002, reforzaron la desventaja sufrida por las trabajadoras, carentes de un convenio colectivo que pudiera tomarse como referencia para el establecimiento de los salarios. Las conciliaciones sin reconocimiento de hechos, ofrecían una suma exigua a cambio de la cual las trabajadoras aceptaban la negación de las y los empleadores, quienes en la mayoría de los casos de trabajo no registrado desconocían total o parcialmente la propia existencia del vínculo laboral.

En las últimas décadas, las conciliaciones han crecido en su proporción en todas las ocupaciones, fenómeno atribuible a la expansión del trabajo no registrado, por un lado, y a la propia dinámica de la justicia laboral, con un número creciente de causas por resolver, por otro. “Sin reconocimiento de hechos” ahorra la ardua tarea de esclarecer lo ocurrido, al tiempo que consiente la reducción del trabajo a su dimensión mercantil, aún cuando normas como la LCT asuman que:

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.⁹

⁹ Ley 20.744, art. 4.

Por otro lado, cuando un trabajador no registrado de cualquier rama de actividad acepta los términos de la conciliación, resigna un derecho laboral fundamental: los aportes jubilatorios adeudados en el transcurso de la relación laboral. Tales aportes se pierden en su totalidad. Así, se abandona la protección jurídica del trabajador en su instancia de mayor vulnerabilidad, cuando ya no está en condiciones físicas de vender su fuerza de trabajo en el mercado. Ahora bien, en un marco normativo tan desfavorable respecto al general, la desvalorización de los hechos no siempre constituye una desventaja. Para las trabajadoras excluidas del Decreto Ley 326 podía ser la única forma de lograr una compensación económica cuando la relación de trabajo se había roto.

La asociación entre derecho y tiempo trasciende el momento preciso del intercambio trabajo-dinero. En primer lugar, la organización del tiempo de trabajo condiciona el conjunto del tiempo vital, a menudo sujetando el segundo al primero. Por ello la flexibilidad expresa una disposición temporal permanente para una remuneración esporádica. En segundo, porque el paso de la esfera de la esclavitud a la esfera de la libertad implica, como dijimos, superar las meras transacciones trabajo-dinero y, por lo tanto, protecciones materiales al tiempo de no trabajo. Las reparaciones económicas derivadas de la finalización de los vínculos laborales son una de las formas en que se materializa el estatuto del salariado. Las protecciones implican pues, que la subsistencia deja de estar en riesgo cuando no es posible el trabajo: vejez, enfermedad, accidente, maternidad reciente. En el Decreto Ley 326, el derecho a la ausencia por enfermedad estaba contemplado solo para trabajo sin retiro, mientras que la maternidad y los accidentes de trabajo estaban fuera del espectro de las regulaciones.

En el primer capítulo se profundizó acerca de los términos en que se cristalizó la exclusión del servicio doméstico de las protecciones establecidas a la salud laboral de los trabajadores. La inquietud por el daño corporal asociado al trabajo nació al calor de la industrialización, vinculado a la peligrosidad de la máquina. Hacia fines del siglo XX, la discriminación al servicio doméstico se reeditó en la Ley de Riesgos de Trabajo. Los riesgos de los que se protege mantienen una raíz común con aquella primera ley, pues las enfermedades profesionales contempladas comprenden solo los aspectos físicos del trabajo. El daño

que reparan es el del “cuerpo trabajador” en sus aspectos productivos. Aunque la jurisprudencia ha puesto en tela de juicio la desvalorización de todos los aspectos vitales que se ven determinados por el daño laboral (Vasilachis, 2007), la reparación jurídica se siguió acotando al lucro cesante que deviene de la improductividad del cuerpo dañado.

Esta concepción reduccionista del sujeto trabajador nos remite al término preindustrial del “alquiler de brazos” (Mouliner-Boutang, 2006: 390). Tal reducción constituyó un prolegómeno de la liberación de la fuerza de trabajo, pues representó la separación entre el uso de la fuerza de trabajo -el alquiler de brazos- y la posesión del sujeto como totalidad. Aunque esa separación no puede ser más que ficticia, sienta las bases del sujeto que al mismo tiempo que trabajador libre se ha de convertir en trabajador protegido por el derecho. La exclusión del servicio doméstico de las normativas que determinaron el valor económico de los fragmentos corporales productivos redundaría en una apropiación ilimitada de los cuerpos femeninos trabajadores -cuyo exponente más extremo podría pensarse en las situaciones de abuso sexual, tan frecuentes como invisibles a la justicia laboral-. Ese modo de apropiación carente de regulaciones concluye en un descarte igualmente absoluto del cuerpo femenino trabajador cuando sus funciones productivas merman o desaparecen.

Esta desprotección absoluta puede identificarse, ante todo, por la ausencia de acciones que soliciten reparación jurídica del daño laboral en el servicio doméstico. Es clara la imposibilidad de traducir esta ausencia como inexistencia de daño laboral. La jurisprudencia ha sido tan escueta como contundente, al señalar que:

...tanto la Ley 9.688 como la LCT – de aplicación general para los trabajadores- han excluido a los del servicio doméstico de su ámbito y el estatuto especial resulta imposible de aplicar ante la falta de norma al respecto.¹⁰

Aún en la forma más extrema de daño laboral, la muerte, la legislación desprotegía a las trabajadoras. El argumento esgrimido arriba forma

10 Expediente 35868, Sentencia del 24/11/1989, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI.

parte del fallo de un tribunal superior, que se encargó de confirmar el rechazo de la demanda iniciada por la familia de una trabajadora fallecida en un accidente automovilístico “en momentos en que acompañaba [a los empleadores] y a sus hijos”. Puesto que el Decreto Ley no contemplaba la protección frente a los accidentes de trabajo, la sentencia explicita que la acción “no se debió haber tramitado ante la Justicia del Trabajo.”¹¹

Al momento de este fallo, los trabajadores se hallaban protegidos tanto por la Ley de Accidentes de trabajo como por el derecho civil. Las ulteriores modificaciones a la Ley 9.688 se ocuparon de eliminar la posibilidad de la “doble vía” que permitía a los trabajadores realizar un reclamo en la justicia civil si la reparación ofrecida por vía laboral no resultaba satisfactoria. Desde 1995, con la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT), la vía civil quedó excluida de facto para los trabajadores, pues se transformó en excluyente del derecho laboral. Dado que la vía civil resultaba más lenta e incierta, la urgencia material constreñía a los trabajadores a las acotadas protecciones de la LRT, dando lugar a diversas declaraciones de inconstitucionalidad (Vasilachis, 2007). El servicio doméstico quedó fuera de esta disyuntiva.

En fallos de cámaras superiores -no hemos analizado tribunales locales-, la justicia civil ha ofrecido un claro exponente de esa protección discriminatoria. Una trabajadora del servicio doméstico recibió una reparación económica a raíz de los perjuicios ocasionados por una fractura de muñeca sufrida luego de una caída de las escaleras de un hospital municipal. En el fallo se arguyó que:

...tiene 58 años de edad, no es jubilada y al momento del accidente trabajaba en casas de familia realizando tareas domésticas, sin poder continuar con las mismas luego de la fractura porque la zona lesionada le ha quedado debilitada y sufre de dolor constante; (vii) que en la actividad doméstica es habitual el trabajo en negro y al no asistir a realizar la limpieza de los hogares inmediatamente se contrata a otra persona.¹²

11 Ídem.

12 Expediente 984 de 2007, SCBA.

Las licencias por enfermedad, solo contempladas para las trabajadoras sin retiro en el Decreto Ley 326, excluían a la trabajadora del derecho a ausentarse por motivos de salud y mantener su puesto de trabajo. Escasa suerte habría tenido en la justicia laboral, si hubiera demandado a sus empleadores por no conservar su puesto de trabajo mientras durara la recuperación. La justicia civil, en cambio, contempló la situación de desprotección laboral para fundamentar la necesidad de reparación económica. Aún en el siglo XXI, si una trabajadora “cae de una escalera” como ejemplificara en 1915 el diputado Bas, su protección jurídica contemplaba todo el universo extralaboral. El derecho civil la amparaba como ciudadana, mientras que el laboral la excluía como trabajadora. Las desprotecciones que el derecho civil contemplaba hubieran sido consolidadas en una demanda laboral. Si, como mencionamos antes, la sanción del Decreto Ley promovió la creación de un sujeto jurídico, más allá de los derechos efectivos que reconociera en su letra, en materia de accidentes laborales constituirse como ese sujeto jurídico excluía de la posibilidad de resarcimiento. Como identificara Vasilachis (2007) en relación a la Ley de Accidentes de Trabajo, el ciudadano tenía derechos que le eran negados al trabajador.

“Ocupación: de su sexo”

Como mencionamos en el apartado anterior, las funciones del servicio doméstico, cuya feminización se profundizó a lo largo del siglo XX, adoptaron un formato de espejo con trabajo doméstico gratuito realizado habitualmente por mujeres. Ya fuera como extensión del ama de casa cuando se consideraba que ésta no podía o debía realizar sola todas estas labores, o como su reemplazo cuando el trabajo remunerado la apartaba de la esfera doméstica, la superposición se profundizó en consonancia con otros procesos sociales. El espacio doméstico se redujo junto a las familias, y las funciones masculinas que sobrevivieron al proceso se jerarquizaron o externalizaron. En este escenario, la demarcación entre el trabajo doméstico remunerado y el que no lo era amplió su escala de grises. En primer lugar, porque las funciones domésticas y de cuidado no se agotaban allí, y permeaban el espacio público en un sinnúmero de actividades diarias vinculadas a las compras,

el pago de cuentas, el acompañamiento de niños y ancianos en sus salidas, entre otros tantos ejemplos. En segundo, porque la propia jurisprudencia ha sido ambigua al insistir en el *domus* como lugar de trabajo exclusivo y distintivo del servicio doméstico, y contemplar las diversas situaciones en que el trabajo se desarrollaba en otros espacios públicos -como un hospital- o privados -el propio domicilio de la trabajadora-. Las ambigüedades tanto en las fronteras físicas como funcionales de lo que era servicio doméstico y lo que no lo era, podían resultar en una disputa entre el Decreto Ley 326 y otros marcos regulatorios, tal como veremos en el capítulo 5. Las fronteras más frágiles, y acaso la principal fuente de desprotección, pueden identificarse entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Lo que se disputaba en estos casos es, en definitiva, si la actividad que da origen al conflicto era o no trabajo.

Con un giro discursivo habitual en la época, el censo nacional de 1869 describía la ocupación de la mayoría de las mujeres como “de su sexo”. Cuenta la anécdota que un historiador, en la primera aproximación a la fuente, experimentó gran sorpresa al suponer que tal expresión constituía un eufemismo de la prostitución, con lo cual no se convertía solo en la profesión más antigua del mundo sino también en la más numerosa. Una revisión más atenta le permitió identificar que la ocupación “de su sexo” era la de ama de casa. La función doméstica y la femineidad se hallaban unidas de tal modo que eran sinónimo una de la otra.

La asunción de esta sinonimia constituyó un perjuicio a las trabajadoras del servicio doméstico, cuyo trabajo asalariado puede confundirse con el trabajo “de su sexo”. Es decir, el trabajo doméstico gratuito que las mujeres realizan en la esfera familiar y comunitaria. Tan sentada ha quedado la femineidad del trabajo doméstico -remunerado y no remunerado-, que en una de las demandas presentadas al TTD, las fórmulas estandarizadas se hallan escritas en femineino, sin modificar el género de la redacción cuando se trata de un trabajador varón. La ocupación de Carlos era “doméstica”, “nacida” en 1962, y se refiere a él como “la trabajadora”.¹³ Si bien este descuido puede reducirse a un error de tipeo excepcional, resulta ilustrativo del carácter generizado

13 Acta 111/88, AGN-TTD.

de la actividad. Mientras que las fórmulas lingüísticas usuales invisibilizan lo femenino tras el genérico masculino, el uso del femenino por defecto en éstas da cuenta del carácter feminizado de la actividad, no solo por frecuencia estadística sino también por su concepción social.

Las tareas realizadas por el servicio doméstico son, en su totalidad, factibles de superposición con las actividades que las mujeres realizan de manera gratuita como esposas, madres, abuelas, tías y amigas. En ese sentido, desentrañar el carácter laboral de las relaciones cuyos términos de ruptura se dirimen en los tribunales de trabajo, es una tarea que recae sobre el operador de justicia, y difícilmente pueda ser salva-da por la especificación normativa. El principal aporte jurídico a esta distinción lo constituyó la prohibición de contratación y otorgamiento de protección bajo el régimen previsional hacia familiares de hasta segundo grado, aunque esa normativa, antes que proteger derechos de las trabajadoras asalariadas, garantizó la provisión gratuita del trabajo doméstico realizado en la esfera familiar. Máxime si se tiene en cuenta el bajo nivel de registración laboral en el sector.

El caso extremo de esta superposición lo observamos en una demanda por indemnización y salarios atrasados a quien, debe develarse en el juicio, no se sabe si era empleador o concubino. En este caso, las pruebas testimoniales permiten llegar a la conclusión de que:

...las tareas inherentes al hogar que realizaba la reclamante de autos, las efectuaba en su condición de compañera o concubina del demandado, situación que se mantuvo durante un lapso de aproximadamente tres años.¹⁴

Este tipo de conflictos dejan traslucir la superposición entre el servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado. Más allá de las particularidades de este caso, en que el demandado presentó como principal prueba de la intimidad del vínculo la existencia de una cuenta corriente en común con la demandante, la posibilidad de que el conflicto pudiera ser enmarcado en la justicia laboral da cuenta de los borrosos límites que existen entre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

14 Expediente 30163, TT2, Mar del Plata, 1992.

El Decreto Ley 326 procuró preservar una frontera precisa entre ambos a partir de la prohibición de la contratación de “personas emparentadas con el dueño de casa” (art. 2). De este modo, se reforzaba la obligación de gratuidad en el trabajo doméstico realizado en el marco de relaciones familiares, la cual recaía (y recae) casi exclusivamente sobre las mujeres. Mientras que, como mencionamos en el apartado anterior, el Estatuto favorecía la provisión de trabajo femenino a bajo costo, sus exclusiones protegían también su provisión gratuita.

Esta demarcación no se ha consolidado como intrínseca a la normativa laboral. Las exclusiones de la LCT no alcanzan tal grado de explicitud y ha llevado amplia jurisprudencia concluir las interpretaciones apropiadas para discernir el trabajo de ayuda familiar de la relación de dependencia. Los únicos excluidos sin excepción del contrato de trabajo son los cónyuges, por considerarse socios patrimoniales, y los hijos menores, por tener derecho los padres a pedir colaboración con las actividades familiares sin remuneración a cambio (Código Civil, art. 277). Frente al conflicto judicial en materia de contrato de trabajo y relaciones familiares, hay interpretaciones variadas en la jurisprudencia. La LCT, en cambio, no explicita prohibición absoluta al establecimiento de vínculos laborales entre familiares directos.

En otro caso en que se dirimía la superposición entre los lazos doméstico-familiares y laborales, la convivencia se explicaba en virtud del “parentesco que las unía y ante la carencia de vivienda de la actora”.¹⁵ La demanda se inició a los herederos luego del fallecimiento de la antigua empleadora, que habría dado lugar a la finalización del vínculo entre las partes. En el texto de esta sentencia queda en evidencia la dependencia del criterio del juez obrante para definir el carácter laboral del vínculo. Aunque uno de los testigos afirmaba que había visto a la actora realizando tareas domésticas, otro (una empleada doméstica de la accionada), afirmaba que la actora sólo vivía en el hogar. El fallo señala que:

15 Expediente 42073, T12, Mar del Plata, 2004.

Valorando en conciencia los testimonios referidos, llego a la conclusión de que lo dicho por la [testigo] -vio alguna vez a la actora realizar tareas domésticas en el lugar donde vivía-, no es en absoluto indicativo de que dichas labores fueran realizadas en beneficio exclusivo de la [demandada], por lo que cobra vigencia lo declarado por la restante testigo.¹⁶

La convivencia podía explicarse por medio de diversos vínculos y acuerdos, buena parte de los cuales estaban excluidos de la esfera laboral y comercial. El trabajo doméstico, inherente a la vida familiar, beneficia con diversos grados de intensidad a todos los convivientes, incluido a quien lo realiza. Las distinciones al interior de la esfera doméstica resultan tanto más dificultosas cuando marcas distintivas como una vestimenta particular, un uso específico del lenguaje, entraron en desuso. La gratuidad del trabajo doméstico femenino sigue por su parte, intacta. Una mujer realizando trabajo doméstico no constituye una pieza difícil de encastrar. A diferencia de lo que ocurriría en cualquier espacio público, ver a una mujer trabajando no constituye prueba de que esté trabajando.

Estos casos exponen lo que Margaret Radin (1996) llamó “zona de mercantilización incompleta”. La aceptación del valor económico de ciertos intercambios constituye la preocupación de la autora, quien ve en ello el riesgo de corromper todos los intercambios íntimos con la lógica del mercado. Sin embargo, el consenso social existente en torno a la gratuidad del trabajo doméstico ha atentado históricamente contra los derechos económicos de las mujeres. Como señala Joan Williams, “el problema clave de las mujeres ha sido la escasa mercantilización, no su exceso” (Williams, 2000: 118).

El cuidado de adultos mayores se conformó, en las últimas décadas, como una actividad de relevancia creciente en la esfera doméstica. La composición de la población, en proceso de envejecimiento, en conjunción con una organización familiar en que la disponibilidad para el cuidado se hallaría en retroceso, al menos en algunos sectores sociales, promovieron el crecimiento de este subsector. Como en otros casos, dichas transformaciones llevaron a que comenzara a ser más frecuente

16 Ídem.

la ocupación de una trabajadora remunerada allí donde antiguamente se había dado por sentada una gratuita. Sin embargo, una expectativa de gratuidad mantuvo, como fundamento, la exclusión del concepto de trabajo para ese tipo de actividades. La desvalorización podía ser un modo de excluir a la trabajadora de la protección jurídica. En uno de los casos analizados, se indicaba, por ejemplo, que no era posible probar el carácter laboral del vínculo y se rechazaba la demanda pues de los testimonios podía deducirse que el sujeto que presuntamente recibía los cuidados no los necesitaba.

...la abuela, es decir, la madre de la demandada, la llevó a la actora para que la acompañara, pero la abuela no estaba enferma, se manejaba bien y con sus propios medios...¹⁷

La interpretación del cuidado como un favor gratuito, propio de relaciones privadas entre mujeres y establecidas en el ámbito de lo doméstico, se sumaba a la compleja definición del sujeto necesitado de cuidados, cambiante en función de criterios culturales e individuales. La minimización de la necesidad y la importancia del trabajo de cuidado constituye una clave central de su desvalorización social. La obligación de superponerlo con otras actividades domésticas es entendida como una ventaja o posibilidad no presente en otras tareas, en tanto el tiempo presencial requerido por los individuos dependientes -niños, enfermos o adultos mayores- es evaluado en gran medida como un tiempo muerto. André Gorz (1995) señala las dificultades de otorgar valor de mercado a este tipo de actividades, en tanto su objetivo nunca puede estar centrado en la productividad. El tiempo convivencial es una necesidad para los dependientes, aunque en algunos casos es deseable que sea posible prescindir de la disposición activa.

Los criterios productivistas trasladados al trabajo de cuidado tienen un profundo vínculo con su desvalorización. En este sentido, incluso al contabilizar el tiempo de trabajo de cuidado, cuyo objetivo es poner en evidencia la gran cantidad de trabajo gratuito provisto por las mujeres, se tiende a subvalorarlo. La principal razón se halla en la necesidad de

¹⁷ Expediente 32745, T12, Mar del Plata, 1993.

disponibilidad pasiva, que no es conceptualizada como trabajo pero es intrínseca al cuidado (Himmelweit, 2005). André Gorz (1995) aporta algunos ejemplos de trabajos con estas características en la vida pública, como el de los bomberos o médicos de guardias, cuya disponibilidad es imprescindible aún cuando su necesidad no sea deseable. Si bien era preferible que “la abuela” pudiera manejarse con cierta autonomía, la presencia de la cuidadora era garantía de su seguridad, pero en tanto la disposición pasiva no se traducían a un servicio concreto, su carácter de trabajo quedaba oculto. Ni acompañar es cuidar, ni cuidar es trabajar.

En otras ramas de actividad, los testigos constituyen la principal fuente de información para corroborar contratos de trabajo no registrados. Difícilmente un juez consideraría inconsistente la declaración de un testigo que señalara haber visto a la actora, por ejemplo, atendiendo al público tras el mostrador de un comercio. La situación sería incluso comprometedoras frente a una inspección fiscal, en que los lazos de afecto y amistad no consanguíneos no justifican en ningún caso el trabajo no registrado. Como advierte Reva Siegel, “vivimos en un mundo en el que el trabajo no remunerado en el hogar permanece con una anómala falta de justificación y ni siquiera parece requerir una” (Siegel, 1994: 2210). En el servicio doméstico, ver a alguien trabajando no constituye prueba de ello.

El desdén expresado hacia la relevancia de las tareas de cuidado remite a la valoración de las tareas asociadas a lo femenino con “cualidades” en lugar de “calificaciones” (Faur y Zamberlin, 2008). Las funciones vinculadas al mundo doméstico y del cuidado son aprendizajes arraigados en las mujeres, propios de su naturaleza y aprendidos desde su socialización primaria. Ello habilita a su desvalorización económica, tal como plantea Gary Becker (1987) desde la teoría del capital humano. Las desventajas de las mujeres en el mercado de trabajo estarían explicadas por el propio comportamiento de las mujeres que, conscientes de su destino, realizarían menores inversiones en su formación profesional y dedicarían más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado. Siguiendo esta lógica, para desempeñar trabajo doméstico y de cuidado, las mujeres tendrían las capacitaciones laborales más extensas que cualquier certificación formal, pues se extenderían toda la vida. Resulta paradójico que, al llevar al mercado esos saberes, el tiempo invertido

en su aprendizaje, lejos de constituir una ventaja, represente el modo privilegiado de inhabilitar su carácter de “trabajo”.

Otro de los modos de dar por sentada la gratuidad del trabajo doméstico femenino remite a un pacto laboral cuya mayor frecuencia la observamos en la ciudad de Mar del Plata, pero que también era habitual en otros espacios. Se contrataba a un matrimonio de caseros, por un salario que correspondía al trabajo del varón de la pareja como responsable de la seguridad de la vivienda y sus reparaciones, aunque la esposa de éste realizara también tareas al servicio de ese mantenimiento, como la limpieza diaria, que demandaba tanto o más tiempo que las delegadas al varón de la pareja contratada. Una vez más, la superposición entre la unidad doméstica y el lugar de trabajo constituían un desafío para la demarcación de las fronteras entre lo remunerado y lo gratuito. La presencia de una familia nuclear en el lugar de trabajo resultaba más desfavorable a la trabajadora, pues se daba por sentado su rol de esposa-madre.¹⁸ En otra disputa sobre la condición de trabajadora doméstica de una esposa de casero, se repetía el criterio:

La circunstancia que la actora efectuara labores domésticas en el domicilio del causante atendiendo también necesidades de esa índole de su esposo e hijo con quienes vivía en ese lugar, no resulta suficiente para que pueda el juzgador determinar sobre la existencia de una relación de trabajo subordinado y sobre el carácter de trabajadora doméstica de aquélla, si no se acredita en autos que las tareas que prestaba la accionante lo fueron mediante una relación dependiente con el causante.¹⁹

Las controversias se generaban mayoritariamente en torno al trabajo de las mujeres. La presencia de un varón extraño a la familia presuponía un servicio remunerado. Es significativo que el argumento de familiar acompañante no haya sido considerado por el Tribunal en el único caso que identificamos con un varón como protagonista, iniciado en el año 2000. Mientras que el actor sostenía haber realizado tareas

18 Expediente 33194, TT2, Mar del Plata, 1994.

19 Expediente 34746, Sentencia del 5-11-1985, SCBA.

como chofer, reparación y mantenimiento del automóvil y jardinería, la presunta empleadora expresaba que el actor había ingresado como acompañante de una mujer “...quien a cambio de dicha vivienda realizaba algunas tareas domésticas en beneficio de la accionada”.²⁰ De esta manera, la demandada negaba el carácter laboral del vínculo con los actores. Rozando el siglo XXI, una pretendida igualdad de género permitió intuir, antes que el reconocimiento del trabajo doméstico de las mujeres como tal, la posibilidad de dar por sentada también la gratuidad del realizado por varones.

En la misma época, se eliminaba la asignación por cónyuge -beneficio otorgado de manera universal a los varones con una esposa sin ingresos, y solo a las mujeres que demostraran la incapacidad laboral del marido-, y las mujeres lograban tener a sus esposos como familiares a cargo en la obra social. El servicio doméstico se transforma en trabajo doméstico gratuito en virtud de un intercambio de favores -vivienda a cambio de trabajo-, aún cuando el encuadre jurídico lógico a ese vínculo sería el de servicio doméstico sin retiro. Las actividades realizadas por el actor “conducir el auto de la demandada y cortar el césped”, también son referidas como una retribución por el uso de la vivienda. Sin embargo, si bien el ardid de la accionada es común a otros casos en que el carácter laboral del vínculo se ve controvertido, en este caso el fallo judicial tomó estas actividades como trabajo asalariado.

Los varones tenían más oportunidades de ser reconocidos como trabajadores en el mundo doméstico. A diferencia de la femenina, su presencia era disruptiva y, además, solía transitar las fronteras entre el exterior público y el interior doméstico. Conducir vehículos, cortar el césped, ocuparse del mantenimiento, eran actividades con mayores oportunidades de visibilidad pública que las realizadas por las mujeres -cuidado, limpieza, cocina-. Estas funciones, como hemos visto, habían dado lugar a mayores protecciones jurídicas que la prevista por el Decreto Ley 326. La interpretación de los jueces, a su vez, era proclive a identificar estas funciones como trabajos de otro orden, más allá de que el espacio en que las tareas se desarrollasen fuera la esfera doméstica. Con fines de lucro o sin él, siempre se hallaba un encuadre jurídico

20 Expediente 40797, TT2, Mar del Plata, 2000.

para amparar el trabajo remunerado de los varones. Para las mujeres, el trabajo propio “de su sexo” era el gratuito. Si se trataba de varones, el contenido de la actividad podía ser objeto de debate, pero no su carácter remunerado.

Otra de las modalidades de negación del vínculo laboral era la ausencia física de los empleadores. En el primer apartado identificamos el escaso tiempo presencial como argumento para negar derechos laborales. En casos de presencia permanente, cuando la movilidad de la trabajadora no estaba en duda, era la del beneficiario-empleador la que se ponía en juego. En un expediente iniciado en 1991, por ejemplo, la demandada insistía en que ella no vivía de forma permanente en la casa en la que se desempeñaba la accionante y que, por lo tanto, no podía haber tenido una relación laboral con ella. La trabajadora realizaba tareas de limpieza en una vivienda en la que su esposo trabajaba como casero en Mar del Plata, a comienzos de la década de 1990. Casos como éste han sido recurrentes en los tribunales de la citada ciudad, dada la abundancia de viviendas de veraneo. Si bien la ley explicitaba que “las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y separadamente”²¹, hallamos, una vez más, a la mujer de la pareja contratada asumida como un trabajador gratuito. El trabajo doméstico realizado en la vivienda se asumía como el propio del ama de casa, dada la ausencia de los propietarios. El tribunal rechazó la demanda, pues no identificó allí un vínculo laboral. El argumento era, justamente, la ausencia física del beneficiario de ese trabajo:

...otra [cosa] bien distinta es ejercer una tarea activa de mucama, que presupone una persona (por lo menos) o un grupo familiar que reciba el beneficio de esas tareas de mucama, denunciada en autos y no probada.²²

Se omitía así el hecho sí reconocido por el tribunal de que la dueña de casa tenía presencia intermitente en la vivienda y en la ciudad, por lo que podría haberse presumido que la actora mantenía la vivienda en

21 Decreto Ley 326, art. 3.

22 Expediente 28000, T12, Mar del Plata, 1991.

condiciones de higiene apropiadas todo el tiempo. La necesidad de convivencia con las y los beneficiarios del servicio doméstico constituía además, un argumento que se contradecía en parte con las experiencias de las trabajadoras, en tanto no era extraño que las empleadas se ocuparan de la limpieza del hogar y la preparación de alimentos en ausencia de sus habitantes, en algunos casos sin cruzarse con ellos por varios días, como ocurría en la historia usada como epígrafe y protagonizada por Mary Sánchez y sus “clientes” (Cutuli y Pérez, 2011).

Generalizado el reemplazo como una de las principales funciones del servicio doméstico, puede intuirse en extinción este argumento -al menos no se ha observado en los períodos más recientes-, pues el “ir y venir” del espacio doméstico constituye la dinámica más habitual en los hogares contratantes. La expectativa de la “presencia permanente” que facilitaba la negación de derechos laborales a las trabajadoras por horas, era concomitante a una idéntica expectativa para con el ama de casa. Sería de esperar que, en el camino de la consolidación del servicio doméstico como espejo del rol de ama de casa, se promuevan transformaciones en las formas de definir la actividad remunerada, en la medida que la no remunerada también se ha modificado.

Mientras que las puertas de la justicia laboral se abrían, la ideología de género que naturaliza el trabajo gratuito de las mujeres permanecía en discursos y prácticas jurídicas, conformando un escenario de exclusiones que no desapareció del todo con la reescritura de las normas, como veremos en el capítulo 7. Este régimen de invisibilidad, constituye un elemento clave en la situación de particular desventaja que define históricamente al servicio doméstico. A lo largo del siglo XX, la condición de trabajador se configuró regulada por el derecho laboral y vinculada a una serie de derechos sociales que excluyeron sistemáticamente al servicio doméstico. Tales exclusiones lo mantuvieron en el “reino de la servidumbre”.

El tiempo, unidad de medida del trabajo moderno, se reguló de un modo muy diferente al resto del trabajo asalariado. Tanto en el ejercido por horas como en el de tiempo completo, con jornadas extendidas, la

norma constituyó un factor de discriminación, en un caso para negar protecciones laborales, en otro para justificar mayor tiempo de trabajo, lo que se tradujo como menores salarios. Si, como dijimos, el derecho laboral y las protecciones sociales asociadas al trabajo constituyeron las instituciones fundantes del estatuto del salariado, también ellas explican la postergación histórica de las trabajadoras del servicio doméstico. Frente a la superposición de funciones con el trabajo del ama de casa y con el trabajo femenino gratuito en general -de ayuda, voluntariado, etc.- el reconocimiento de la relación laboral por parte de los empleadores, antes o después del conflicto, se vuelve imperativo.

Su definición como extensión del rol doméstico de las mujeres en el hogar contribuyó a su descalificación y al mismo tiempo a su invisibilización. No es sencillo hallar otros ejemplos de trabajos remunerados que sean definidos a partir del reemplazo de un rol social cuya gratuidad cuenta con tal amplia legitimidad. Por ello mismo, ver trabajo en este tipo de actividades implica despejar una amplia escala de grises en las que prima el absoluto de la sinonimia entre feminidad y gratuidad. De modo creciente y a medida que avanzamos en el período, la justicia laboral dejó a un lado la empresa de discernir matices, y promovió el establecimiento de conciliaciones cuya reparación monetaria es menor si se la compara con una sentencia. Sin embargo, su efectividad era superior a la espera indefinida e incierta que se presentaba como alternativa. Desde esta perspectiva, favorecer las conciliaciones, aunque exiguas, implicaba responder a una necesidad de subsistencia que era acaso, más urgente que la propia verdad.

CAPÍTULO 5

La extensión de la invisibilidad*

Débora Garazi

* Algunas de las reflexiones presentadas en este capítulo fueron desarrolladas en Inés Pérez y Débora Garazi (2014), “Mucamas y domésticas. Trabajo femenino, justicia y desigualdad (Mar del Plata, Argentina, 1956-1974)”, *Cadernos Pagú*, No. 42, ISSN 1809-4449.

Las protecciones y los derechos que la ley reconoció a las y los trabajadores a lo largo del siglo XX no se establecieron solo en torno a las tareas implicadas sino en relación al lugar en que eran realizadas. Algunas labores que presentaban importantes similitudes con el servicio doméstico pero que no eran realizadas en el marco del hogar del empleador contaban con normativas propias que otorgaban a los trabajadores y trabajadoras mayores beneficios que a las empleadas de casas particulares. Esto se manifestaba especialmente en aquellas ocupaciones vinculadas a las tareas de reproducción y cuidado de la vida.

En términos generales, el trabajo doméstico o reproductivo puede ser definido como el conjunto de actividades cuyo fin es satisfacer las necesidades de la familia y garantizar la reproducción biológica y social de los individuos. A pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado desde la modernidad asociado al espacio privado, primordialmente a la esfera doméstica. Además, ha sido considerado una responsabilidad propia del género femenino y ha tenido un carácter gratuito (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998). Sin embargo, el mercado también ha satisfecho necesidades de este tipo a través de diversos servicios brindados en espacios para alojamiento o alimentación, guarderías u hogares para el cuidado de niños y ancianos, lugares para el lavado de ropa, entre otros. De igual manera, al ser tareas necesarias para el cuidado de la vida de las personas, también eran realizadas en otros espacios como oficinas, escuelas, clínicas, hospitales, etc., en muchos casos, por personal específico. En estos trabajos, los puntos de contacto con el servicio doméstico eran varios: las tareas desarrolladas, los saberes y habilidades implicados en su realización, su carácter remunerado, etc. No obstante, existía una diferencia sustancial: los derechos laborales de los cuales

gozaban. Esta diferencia en materia de derechos fue producto, entre otras cosas, del proceso de desmarcación de determinadas labores del servicio doméstico. Como mostramos en el capítulo 3, el tratamiento legal que recibió esta ocupación a partir de 1956 hizo que las trabajadoras encuadradas en dicha categoría permanecieran en zonas marginales de la sociedad salarial o se incorporaran a ella de forma parcial.

El encuadramiento de un trabajador o trabajadora dentro de un régimen laboral u otro era determinante. En este contexto, la inexistencia de un código común de legislación para todos los trabajadores¹ otorgaba un peso considerable a los sindicatos y las asociaciones de trabajadores al momento de establecer los derechos y obligaciones de su gremio. Si bien había leyes de alcance general, a través de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), cada sector negociaba sus propias condiciones de trabajo, dando lugar a un mercado de trabajo segmentado y desigual. Ahora bien ¿cómo se definía la categoría de un trabajador o trabajadora? En el marco de un juicio laboral esta cuestión era clave ya que de ello dependía la posibilidad misma del reclamo, como su resolución. Entonces ¿cómo se determinaba cuál era la legislación o el CCT aplicable? ¿Por qué podían tener lugar ciertas “confusiones”? ¿Cómo incidió el género en la vulneración de los derechos de las trabajadoras? ¿De qué modo estas diferencias muestran las jerarquías existentes entre las mujeres?

En este capítulo abordaremos estos interrogantes a partir de litigios laborales en los que, de una forma u otra, estaba implicado el servicio doméstico, ya fuera por “superponerse”, por “combinarse” o por “confundirse” con otros trabajos.² Si bien las regulaciones laborales pretendían ser precisas, en las prácticas podía observarse una diversidad de formas posibles de vincular una tarea o actividad a un régimen legal determinado. Esta situación se hacía extensiva de modo recurrente

1 Recién en el año 1974, con la sanción de la LCT, se estableció un piso común de derechos para una gran cantidad de trabajadores. Sin embargo, como ya se ha mencionado, las empleadas de servicio doméstico no fueron incluidas en ella.

2 La utilización de comillas en estos conceptos tiene como finalidad destacar que eran estrategias discursivas construidas y utilizadas el marco de juicios laborales por parte de los distintos actores implicados. Volveremos sobre esta cuestión más adelante.

te al plano judicial, convirtiéndose de esta forma, en un ámbito clave para la indagación de estos universos laborales (Zelizer, 2009; Palacio 2005-2006).

Uno de los espacios en que las tensiones y los puntos de contacto se hacían más evidentes eran los hoteles, debido al tipo de tareas que allí se realizaban. Particularmente, el trabajo desarrollado por mucamas, lavanderas y planchadoras (y, en menor medida, cocineras) era el que presentaba mayores similitudes con el servicio doméstico. Como mostramos anteriormente, hacia fines del siglo XIX y principios del XX el Estado no manifestaba un interés concreto en distinguir a un trabajador o trabajadora de hotel de aquellos que se desempeñaban en casas particulares (Allemandi, 2017). Con el avance del siglo, la aparición de nuevos gremios y sindicatos, así como la firma de CCT específicos, fueron alejándolos progresivamente y marcando cada vez más sus diferencias. Sin embargo, a pesar de que se fueron distinguiendo en la letra de ley, en la práctica, las confusiones, superposiciones y combinaciones entre categorías laborales persistieron. En ese sentido, los conflictos judiciales desarrollados de los tribunales de la ciudad de Mar del Plata presentan algunas particularidades relevantes para el análisis propuesto en este capítulo.

A pesar de que en las regulaciones y encuadramientos legales y sindicales las diferencias eran claras, había importantes vínculos que los asociaban constantemente. Las conexiones entre mucamas “domésticas” y mucamas “de hotel” nos permitieron observar cómo algunas ocupaciones cruzaban permanentemente límites entre distintos espacios y tendían puentes entre esferas aparentemente diferenciadas. Además, la mayoría de estas tareas eran, como en el hogar, realizadas por mujeres. La segregación ocupacional basada en el género era -y es- uno de los rasgos más característicos y persistentes del mercado de trabajo (Anker, 1997; García de Fanelli, 1989). Las desigualdades de género y clase llevaron a que el servicio doméstico y los trabajos afines estuvieran reservados para aquellas mujeres con menores recursos económicos y educativos.

La cercanía de ciertos trabajos con el realizado por de las amas de casa y de las empleadas domésticas habilitó la utilización de ciertos artilugios legales cuya finalidad era la disminución o aumento (dependien-

do de quién los utilizara) de los beneficios laborales de las trabajadoras. Las similitudes y superposiciones así como sus distinciones quedaron visibilizadas en el accionar de las partes litigantes tendientes a confundir diversas categorías laborales. Esta cuestión será abordada durante un período que abarca desde mediados del siglo XX a las primeras décadas del siglo XXI. La lectura de mediano plazo nos permite observar tanto la permanencia como las paulatinas mutaciones de distintas representaciones sociales de género y su incidencia en la vida cotidiana y en las prácticas de las y los sujetos. Sin embargo, la organización de los casos presentados no responde a criterios cronológicos sino más bien a la identificación de estrategias reiteradas en el marco de los juicios. A pesar de la distancia temporal que los separa, ellos permiten reponer y examinar cómo los estereotipos de género tiñeron la justicia laboral y cómo la cercanía con el servicio doméstico extendió el denominado “régimen de invisibilidad” a otras ocupaciones.

El capítulo está organizado en dos apartados. En el primero, a partir del análisis de conflictos judiciales que muestran la adjudicación a empleadas domésticas de tareas que trascendían el espacio del hogar o intentos de reducir a otras empleadas a la categoría de servicio doméstico, mostraremos algunos solapamientos y continuidades entre el éste y otros trabajos realizados en el espacio público. En el segundo, analizaremos el caso paradigmático de las mucamas de hotel, focalizándonos en las sentencias de los tribunales laborales de la ciudad de Mar del Plata. Como mostraremos, el hecho de que se tratase de mujeres que realizaban tareas asociadas a la domesticidad habilitaba la confusión de distintas categorías laborales con el servicio doméstico (Nari, 1998; Lobato, 2007).

Las empleadas domésticas más allá del hogar

El derecho laboral establecía que era el trabajador quien, en el marco de un litigio, debía probar primero la relación laboral y, luego, la categoría. Esta cuestión era clave ya que de ello dependían los derechos en los que podía ampararse. Como vimos en el capítulo anterior, las trabajadoras domésticas encontraron una serie de obstáculos para acceder a la justicia laboral. Era recurrente que existieran controversias en torno a

las categorías laborales o a la naturaleza de la relación establecida entre las partes.

Si bien el Decreto Ley 326 definía al servicio doméstico como aquel trabajo que se realizaba exclusivamente en el hogar del empleador sin una finalidad lucrativa, en la práctica muchos de sus límites eran trascendidos. Los altos niveles de informalidad y flexibilidad que lo caracterizaban habilitaban, en el marco de un juicio, el despliegue de ciertas estrategias que permitían a las partes obtener mayores ventajas o, al menos, limitar los perjuicios.

Los escenarios que podían presentarse eran diversos. En algunos casos, las trabajadoras enmarcaban su actividad como servicio doméstico, al mismo tiempo que señalaban que las y los empleadores les adjudicaban tareas que no se desarrollaban en el hogar, sino en espacios comerciales o profesionales. De esta forma, como el servicio doméstico era su actividad principal y la que había dado origen a la relación laboral, las trabajadoras amparaban su reclamo únicamente en el Decreto Ley 326, desestimando las labores que realizaban en otros ámbitos. En estos casos, es llamativo que, al mismo tiempo que las y los empleadores negaban la asignación de tareas adicionales a sus empleadas, los jueces tampoco advirtieran la inadecuación de dichas relaciones o a lo regulado por esa normativa.

Tal fue el caso de una mujer que desde diciembre de 1968 se había desempeñado como “mucama para todo trabajo” en una vivienda familiar.³ Según sus dichos ante el TTD de la Capital Federal, los primeros meses trabajaba de lunes a sábado desde las 9 hasta las 18.15 hs. y, a partir de marzo del año siguiente, además comenzó a trabajar desde las 14 hs. en la atención al público de una librería propiedad de sus empleadores. El 7 de enero de 1970 fue despedida. De acuerdo a su demanda, a pesar de que habían acordado una remuneración de \$25.000 mensuales, solo le abonaron \$16.000 por toda la relación de trabajo. Esta situación la llevó a reclamar 3.386 pesos ley, en concepto de sueldos adeudados. Ante el tribunal, la antigua empleadora reconoció que la demandante había sido su empleada doméstica, pero negó que hubiera trabajado en la librería. El local comercial era atendido

3 Acta 43/1970, AGN-TTD.

por ella misma por la tarde y, durante la mañana, por su padre, quien se encontraba enfermo. De esta forma, de acuerdo a la demandada, el único motivo por el cual la empleada podría haber estado presente en el negocio era para alimentar a su padre cuando ella no podía hacerlo. En cualquier caso, el conflicto terminó en una conciliación.

Veinte años después, en los tribunales laborales de Dolores, se presentó una situación similar, lo que da cuenta de la permanencia y el arraigo de estas prácticas a pesar de las transformaciones en materia de legislación y justicia laboral. El 3 de octubre de 1989 una mujer inició una demanda contra sus ex-empleadores por certificación de servicios y cese de trabajo. Había empezado a trabajar bajo relación de dependencia como servicio doméstico el día 10 de julio de 1978, trabajando cinco horas y media diarias de lunes a sábado (desde las 13 hasta las 19.30 hs.). Sus tareas implicaban la limpieza de toda la casa, el lavado y planchado diario de ropa y la realización de las compras. Sin embargo, no eran éstas las únicas tareas que realizaba, sino que, además, limpiaba la oficina de su empleador, quien administraba varias empresas.⁴

En el juicio, el empleador negó las horas semanales declaradas por la demandante sosteniendo que solo trabajaba desde las 14 hasta las 17.30 hs., es decir menos de cuatro horas diarias, que era uno de los requisitos para estar amparada por el Decreto Ley 326. Luego de algunos intercambios entre las partes, los jueces determinaron que la accionante se había desempeñado como empleada doméstica y que había cumplido un horario de cinco horas diarias. Si bien el empleador no debió realizar ningún pago compensatorio, fue condenando a hacer entrega a la actora del certificado de prestación de servicios previsto por el artículo 80 de la LCT.⁵ Resulta significativo que, a pesar de que la LCT excluyó en su artículo 2, inciso b al servicio doméstico, algunos juristas sostuvieran la inconstitucionalidad de dicha exclusión. Esto

4 Expediente 11236, Tribunal de Trabajo Dolores, 1990.

5 El artículo 80 de la LCT establecía que una vez extinguida la relación laboral, el empleador debería dar al trabajador, cuando éste lo requiriese, una constancia documentada de dicha relación. El certificado de trabajo debía contener las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

daba lugar a que algunos jueces, siguiendo criterios propios, asentaran sus sentencias sobre dicha ley (Catani, 2011).

Ahora bien, en este caso, el conflicto se centró en si la trabajadora debía o no ser incluida en las garantías previstas en el Decreto Ley 326. La demandante realizaba la limpieza de la oficina de su empleador, lo que, en términos legales, la habría caracterizado como una auxiliar de limpieza en un establecimiento comercial, excluyéndola del servicio doméstico y habilitándola a demandar como una dependiente de comercio. ¿Por qué este elemento no fue considerado, no ya por el empleador, en contra de cuya conveniencia iba tal reconocimiento, sino tampoco por los jueces ni por la demandante -y su abogado-?

La limpieza -y otras actividades- en espacios que no pertenecían al hogar permitía inscribir la actividad de las demandantes dentro de otros regímenes legales que les otorgaban mayores derechos. Sin embargo, era frecuente que se requiriera a las empleadas domésticas que realizaran tareas que no estaban contempladas en la reglamentación vigente, sin el reconocimiento legal (ni económico) correspondiente. Su carácter privado, los límites variables entre relaciones de trabajo y relaciones personales y los altos índices de informalidad, daban lugar a situaciones en las que los empleadores podían exigir servicios más allá de lo que la ley establecía. Era común que las trabajadoras no conocieran sus -limitados- derechos. En general dichas tareas eran muy similares a las que realizaban en el hogar, y no requerían ningún tipo de capacitación o habilidad específica.

Un caso ilustrativo es el de una mujer que en 1994 inició una demanda ante el Tribunal de Trabajo de Tandil contra una firma comercial y su dueña, por los haberes adeudados por su trabajo tanto en su domicilio particular como en el comercial. Sin embargo, las abogadas de la trabajadora enmarcaron la relación laboral dentro del Decreto Ley 326. En ningún momento del juicio la parte que iniciaba la demanda hizo referencia a sus tareas fuera del espacio del hogar, sino que enfatizaban las realizadas como empleada doméstica y niñera.⁶

Probablemente, el trabajo discontinuo y sin un mínimo de horas en el establecimiento comercial impedía la inclusión de la trabajadora en

⁶ Expediente 5541, Tribunal de Trabajo de Tandil, 1994.

otro convenio colectivo de trabajo, siendo el Estatuto del Servicio Doméstico el único bajo el cual podía amparar su reclamo. Por ejemplo, aunque el CCT de Empleados de Comercio en vigencia no establecía un mínimo de horas para sus trabajadores, aparecían explícitamente reguladas las jornadas de 8 horas diarias, las de 6 horas para los menores de 18 años y las horas extras. No había referencia alguna a casos en que los trabajadores se desempeñaran por una cantidad menor de horas o que lo hicieran de modo esporádico. De esta manera, alguien que se empleara por pocas horas difícilmente podría haberse incluido en él.⁷ En el caso de los obreros de maestranza (encargados de las tareas de limpieza en espacios no domésticos), el CCT vigente por entonces, sí establecía una jornada mínima de 4 horas bajo el concepto de “jornada reducida de trabajo”. Dichas horas debían ser cumplidas de forma diaria, efectiva y continua. Aquellos trabajadores que cumplieran otro tipo de jornada no podían ampararse bajo el mismo, salvo conformidad expresa y por escrito del trabajador.⁸

El juicio al que aludíamos se inició hacia fines del siglo XX, y podría estar dando cuenta de pervivencia de las representaciones sociales en torno al trabajo de las mujeres. La trabajadora fue presentada en la demanda como “mayor de edad, empleada doméstica”, es decir, su categoría laboral estaba definida de antemano, más allá de las tareas que decía realizar en el espacio comercial. En este caso puede observarse cómo los abogados, los jueces o las partes en litigio utilizaban las categorías de adscripción laborales que cotidianamente definían a las trabajadoras cuando, en determinados casos, no se correspondían con el trabajo efectivamente realizado. La similitud entre las tareas desarrolladas en ambos espacios y bajo las órdenes de una misma empleadora impidió que se la caracterizara como peona de limpieza u obrera de maestranza. Además, el hecho de que el servicio doméstico fuera el empleo que, históricamente, concentró el mayor porcentaje de mujeres de sectores populares propiciaba que, en casos como este, se asociara a la trabajadora casi “naturalmente” con dicho empleo.

7 CCT 130/1975.

8 CCT 182/1992.

En este contexto, encontramos un caso excepcional. En el marco de un juicio laboral por ajustes salariales e indemnización por despido y preaviso, una trabajadora sostuvo que se desempeñó como empleada doméstica desde diciembre de 1979, cumpliendo una jornada de 5 horas diarias. Hasta aquí, una relación de servicio doméstico como cualquier otra. La excepcionalidad del caso radicaba en que además, según sus dichos, se desempeñaba como asistente técnica en el laboratorio de análisis veterinarios instalado en el mismo domicilio del empleador. Frente a las declaraciones de la demandante, el empleador sostuvo que en un primer momento trabajó como doméstica con sueldo fijo, en un horario de 4 horas incluyendo al almuerzo, es decir, aproximadamente 3 horas y media de trabajo efectivo. En diciembre de 1985 dejó de trabajar como doméstica mensualizada de común acuerdo, reintegrándose a los dos meses como doméstica por hora, realizando tareas de limpieza en el sector de la casa ocupado por el demandado para las actividades propias de su profesión.⁹

Sin embargo, el demandado argumentó que en su casa no realizaba una actividad empresarial sino tareas de investigación, sin acceso público y sin ninguna otra característica atinente a una labor comercial. Una vez que mudó su laboratorio, el empleador restringió su actividad en la casa con lo cual dejó de ser necesaria la limpieza continuada del sector. Además negó la posibilidad de que su empleada se hubiera desempeñado como asistente técnica, ya que carecía de conocimientos específicos, títulos habilitantes, etc., que la autorizaran para ello. De acuerdo a sus dichos, tal identificación era “absurda” en comparación con las tareas domésticas que la propia actora reconocía haber realizado, más teniendo en cuenta el carácter y complejidad de la función investigativa de su trabajo. En este caso puede observarse que el argumento utilizado para negar las tareas que la empleada decía realizar era su falta de formación profesional. En cambio, en los casos anteriores, las tareas que las empleadas alegaban efectuar no requerían una formación profesional específica. Por lo tanto los argumentos utilizados para negar dichas labores respondían a otros criterios.

9 Expediente 2918, Tribunal de Trabajo de Tandil, 1986.

En los juicios también se presentaban situaciones en las que, aún cuando las trabajadoras demostraban haber trabajado en espacios como oficinas o comercios (sin ningún tipo de vínculo con las viviendas de sus empleadores), se amparaban en la legislación correspondiente al servicio doméstico. Esta situación se observa en una causa iniciada por una trabajadora en enero de 1957 frente al TDD de Capital Federal. La demandante, de origen español y de 46 años de edad, reclamaba el cobro de sueldo, indemnización por despido, preaviso y aguinaldo. Sostuvo que había trabajado para el demandado alrededor de 11 años como “auxiliar para todo trabajo de limpieza”. En una audiencia de febrero de 1957, el abogado del empleador contestó que la denunciante prestaba servicios en un estudio jurídico y que se encargaba de las tareas de limpieza de los escritorios desde hacía 2 años aproximadamente. La parte demandada manifestó que no existía ninguna relación de dependencia ya que, además, limpiaba las oficinas del 3° piso y del 8° piso, correspondientes a otros abogados y, por consiguiente, era una simple empresaria de limpieza, que no estaba comprendida en el Estatuto del Servicio Doméstico. De estos argumentos y de un recibo en donde constaba el pago del trabajo realizado en el mes de enero de 1957, los jueces se valieron para no hacer lugar a la demanda, sosteniendo que “los empleados y obreros de ambos sexos que presten servicios vinculados a las actividades mercantiles o profesionales del empleador en forma preponderante no estarán comprendidos por las disposiciones del Decreto Ley 326/56”.¹⁰

En este caso observamos que quien utiliza la estrategia de considerarse parte del servicio doméstico es la trabajadora, aún cuando no se desempeñaba en el hogar de quien consideraba su empleador. Ahora bien ¿por qué optó por presentarse así? Posiblemente la cantidad de horas trabajadas y la discontinuidad del trabajo le impedían su inclusión en otro régimen laboral. Además, presentarse como empleada doméstica la habilitaba a iniciar una demanda en el TTD que, todavía en este período, tenía un procedimiento más rápido y más favorable a las trabajadoras.

10 Acta 78/1957, AGN-TTD.

En otros casos, encontramos que no había acuerdo entre las partes en torno al encuadre normativo de la relación laboral, debido al lugar donde se realizaban las prestaciones. Un ejemplo es el de una demandante que sostenía haber cumplido labores de mucama en un establecimiento geriátrico en la ciudad de Balcarce desde septiembre de 1998.¹¹ Otra, manifestó haberse desempeñado como vendedora de comercio en dos panaderías a inicios de los noventa.¹² En ambas situaciones, los empleadores argumentaron que las tareas eran prestadas en sus domicilios particulares y, por lo tanto, eran empleadas domésticas. En el primero, basándose en el testimonio de dos mujeres que afirmaron haber trabajado junto a la demandante en el establecimiento geriátrico, los jueces dieron por probado que la mujer se desempeñaba allí y, por lo tanto, la relación laboral debía encuadrarse en el CCT 122/75, correspondiente a los trabajadores de la sanidad. En el segundo, gracias a la declaración de testigos que aseguraron haber visto a quien inició la demanda en el local comercial, los jueces establecieron que era “vendedora categoría B”, siendo aplicable a su reclamo el CCT 130/75 de Empleados de Comercio.

Como puede observarse, la declaración de testigos que pudieran dar cuenta del tipo de relación laboral que unía a las partes fue clave en la resolución de estos litigios. A diferencia de lo observado en los casos citados arriba, los conflictos en que involucraban a personal de servicio doméstico estrictamente hablando la dificultad a la hora de probar la existencia o el tipo de relación laboral radicaba en la imposibilidad de contar con ellos.

En todos estos casos, puede observarse que el género de quien realizaba el trabajo era central para la utilización de la estrategia de “confusión” de categorías laborales. También ocurría ello en aquéllos en que estaban implicadas encargadas de edificios.¹³ En 1995, por ejemplo, una mujer se presentó ante los tribunales laborales a realizar un recla-

11 Expediente 41794, TT2, Mar del Plata, 2004.

12 Expediente 35582, TT2, Mar del Plata, 1995.

13 Expediente 5117, TT2, Mar del Plata, 1968; Expediente 9966, TT2, Mar del Plata, 1973.

mo por su trabajo como encargada desde el mes de enero de 1981. Sin embargo, la parte demandada sostuvo que la actora había realizado tareas de limpieza para el consorcio de modo esporádico y que las mismas habían sido abonadas como servicio doméstico por horas. Frente a ello, los jueces argumentaron que el Decreto Ley 326 regulaba las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos prestaran dentro de la vida doméstica, y que no importaran para el empleador lucro o beneficio económico. En tanto, al no tratarse de un ámbito doméstico, sostuvieron que la actora desarrolló tareas como encargada no permanente en temporada de verano conforme a lo establecido en el CCT 398/75 de Edificios de Renta.¹⁴ Los encargados no permanentes tenían la particularidad de trabajar un máximo de cuatro horas diarias. En el caso de edificios sin servicios centrales (agua caliente, calefacción, compactador y/o incinerador de residuos, servicio central de gas envasado, etc.) y que no superaran las 25 unidades, el CCT preveía la categoría de “Encargado no permanente sin horario”, que trabajaba un máximo de cuatro horas diarias, pero sin horario de entrada o salida.

En estas situaciones, el género de quienes iniciaban las demandas alegando desempeñarse como mucamas de geriátricos, empleadas de comercio, encargadas de edificio, etc., era lo que permitía sostener que eran trabajadoras de servicio doméstico. Ello era producto de la proximidad de las tareas realizadas como de los altos índices de feminización que presentaba el trabajo doméstico remunerado. En contraste, ante reclamos y situaciones similares que involucraban a trabajadores varones, esta estrategia estaba prácticamente ausente. Las representaciones sociales en torno al trabajo masculino, desligado del mundo doméstico, impedían que se intentara enmarcar su situación laboral dentro del servicio doméstico.

Los juicios citados se extienden durante toda la segunda mitad del siglo XX. A pesar de que podemos identificar una suerte de continuidad en las estrategias legales utilizadas en el marco de litigios laborales o, al menos, muchos puntos en común entre ellas, pueden marcarse algunos matices teniendo en cuenta, sobre todo, las transformaciones en materia de regulación laboral así como las mutaciones del mercado

14 Expediente 32753, T12, Mar del Plata, 1995.

de trabajo. Como observamos en el capítulo 3, la sanción en 1974 de la LCT constituyó un hito de gran relevancia aunque en ella, una vez más, las empleadas domésticas quedaron excluidas. Sin embargo, la sanción de dicha ley no redundó en un cambio sustancial en los artilugios utilizados en el marco de juicios laborales, como tampoco lo hicieron los cambios en materia legal, las características que adoptó el mercado de trabajo en el último cuarto del siglo XX, ni la profundización de ciertas tendencias en el servicio doméstico (la extensión del trabajo con retiro y por horas, la feminización del trabajo, la disminución sustantiva del trabajo infantil o la desmarcación de ciertas ocupaciones). Como vimos, la estrategia que pretendía reducir a la categoría de servicio doméstico a empleadas que se desempeñaran en otros espacios fue utilizada en juicios con más de cuarenta años de diferencia entre sí.

Desde mediados de la década del setenta, el marcado crecimiento de la desocupación y de la subocupación, así como la precarización laboral, se convirtieron progresivamente en rasgos característicos de la estructura productiva y social del país. Las relaciones de trabajo propias de la sociedad salarial dejaron de constituir la norma. Sin embargo, para determinados sectores, como lo era el servicio doméstico, esto no era novedoso. Históricamente había presentado altos niveles de informalidad. Además sus jornadas de trabajo eran irregulares, pudiendo una trabajadora desempeñarse por mayor o menor cantidad de horas que lo establecido por la ley y realizar las más diversas tareas. El aumento considerable del empleo con retiro y por horas precarizó aún más las condiciones de trabajo de sector.

Desde los años ochenta esta situación se extendió gradualmente al resto de los sectores económicos. Las mujeres estuvieron entre las más afectadas por la crisis laboral de fin de siglo. En los conflictos suscitados en estas décadas puede advertirse que las relaciones de trabajo adquirirían características similares al del servicio doméstico: jornadas irregulares, trabajo no registrado, etc. En los juicios, estos elementos fueron utilizados por las partes demandadas para negar ciertas categorías laborales, asociando a las empleadas al servicio doméstico.

Estos casos constituyen un indicio de que, a pesar de las distintas normas sancionadas desde mediados del siglo XX destinadas a cristalizar la separación entre aquellas relaciones laborales que eran propias de servicio doméstico y aquellas que no, las prácticas dieron lugar a

continuas superposiciones. El género del o la trabajadora era un condicionamiento fuerte para la clasificación de las tareas que realizaba. Asociar el trabajo de las mujeres con el ámbito doméstico opacaba su participación en otros espacios laborales y, en tanto, su valor económico y social.

Mucamas de hotel

La superposición entre el servicio doméstico y el trabajo de las mucamas de hotel puede considerarse como una situación paradigmática, tal como puede apreciarse en los conflictos judiciales acaecidos en la ciudad de Mar del Plata. En ellos puede observarse cómo las especificidades regionales incidían en las relaciones laborales, diferenciándose de las experiencias de otras ciudades de la provincia y del país. Desde fines del siglo XIX el turismo constituyó una fuente de ingresos económicos fundamental para la ciudad (Pastoriza y Torre, 1999; Pastoriza, 2008, 2009).¹⁵ La considerable cantidad de mano de obra demandada por este sector lo convirtió en una importante alternativa para la inserción laboral tanto de hombres como mujeres, aunque en muchos casos, de manera estacional (Molinari, 2008; Garazi, 2014).

Consecuencia del carácter estacional que presentaba el turismo en Mar del Plata, las actividades económicas derivadas tenían algunos rasgos distintivos. Ello se manifestaba en la regulación de algunos trabajos. A diferencia de otras ramas cuyas normativas tenían un alcance nacional, en el caso de la actividad gastronómica y hotelera existía una reglamentación específica de la actividad para los trabajadores y trabajadoras que se desempeñaran en la Zona Atlántica, acordados y firmados por los representantes de los patrones y obreros de la región. Esto

15 Para tener una idea de lo significativo que resultaba podemos tomar los datos del Anuario Estadístico del Partido de General Pueyrredon. En el año 1974 el aporte al Producto Bruto Interno (PBI) del sector económico comprendido por hoteles, restaurantes y comercios -servicios en su mayoría derivados del turismo- era del 26,8%, superando a todas las demás actividades económicas (pesca: 7,91%, agricultura: 4,47%, industria: 17%, construcciones: 6,44%, transporte, almacenamiento y comunicaciones: 8,26%). *Anuario Estadístico del Partido de General Pueyrredon, 1974-1978*, Municipalidad del Partido de General Pueyrredon, Subsecretaría de Planeamiento y Desarrollo, Departamento de Estadística.

nos indica que las particularidades regionales tenían una importante influencia en las características de los contratos de trabajo.

En primer lugar, el CCT para la Zona Atlántica vigente con modificaciones desde 1956 establecía que los trabajadores temporarios debían ser contratados por un mínimo de noventa días, comprendidos entre el 1 de diciembre y el 30 de abril.¹⁶ Para aquellos que ingresaran luego del 25 de enero, el contrato debía ser de un mínimo de cincuenta días. Si el trabajador o trabajadora se desempeñaba algún día entre el 1 de mayo y el 30 de noviembre, era considerado permanente. Su jornada de trabajo no podía superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales. Debían percibir un tiempo de descanso semanal obligatorio, el cual podía ser convenido entre el empleado y el empleador y gozarse en los períodos de menor actividad. Todos los empleados efectivos comprendidos en el CCT, debían gozar de vacaciones anuales pagas como lo determinaba la Ley 12.921. Asimismo, frente a un despido injustificado, los trabajadores y trabajadoras debían percibir el sueldo fijo estipulado, el porcentaje correspondiente¹⁷ y la suma de un determinado monto de

16 Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Gastronómica y Hotelera, Zona Atlántica. Vigente entre el 1° de mayo de 1956 y el 30 de abril de 1958, consultado en revista *HOPEBAR*, Mar del Plata, diciembre de 1957. Hasta la década de 1990 los distintos CCT mantuvieron la misma reglamentación, actualizando únicamente los salarios de los trabajadores. El 15 de agosto de 1990 se firmó un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para el sector que introdujo ciertas modificaciones. Por ejemplo el artículo 9° establecía que la obligación genérica de todo trabajador era la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias prestarían la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiriera la organización empresaria, aunque no fueran específicamente de su categoría o función y no implicaran menoscabo moral o material. Para el caso de los contratos temporarios el CCT contemplaba que el trabajador de temporada tendría asegurado que la duración de su ciclo temporario no podría ser inferior al que se conviniera a través de las convenciones colectivas de trabajo zonales, locales o regionales, dadas las características propias de cada una de ellas.

17 El 4 de septiembre de 1945 la Secretaría de Trabajo y Previsión sancionó el derecho al denominado 'laudo' (un porcentaje de la ganancia de los establecimientos donde trabajaran) para trabajadores gastronómicos de todo el país, prohibiendo, al mismo tiempo, las propinas. El argumento principal para la sanción de dicha medida era que la propina, como medio de remuneración del trabajo de los empleados de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos similares, impedía que el trabajador contara con

pesos por día en concepto de casa y comida por el plazo determinado en su respectivo contrato.

Ahora bien, esto no era lo que ocurría en el caso del servicio doméstico. Por ejemplo, en el año 1971 una trabajadora inició una demanda contra sus empleadores, sosteniendo que había sido contratada desde el 2 de enero de 1971 a cambio de \$250 mensuales. Al ser despedida el día 27 del mismo mes, se presentó ante el TTD a los fines de reclamar el cobro por los 25 días trabajados. Los empleadores sostuvieron que la trabajadora no podría ampararse en los derechos que otorgaba el Decreto Ley 326, ya que había trabajado menos de un mes y que su contrato era por un período excepcional durante las vacaciones de la familia en Miramar a cambio de una remuneración de \$5 diarios.¹⁸ A pesar de que la causa fue archivada porque la trabajadora no se presentó a la audiencia de prueba, este caso resulta sugestivo para reflexionar en torno a la cuestión del trabajo temporario y estacional. Si la trabajadora hubiera realizado su trabajo en un hotel y no a las órdenes de particulares, debería haber sido contratada por la temporada completa o, en su defecto, abonársele lo correspondiente a la totalidad de ella. Más allá de los altos índices de trabajo irregular que se registraban en ambos rubros (servicio doméstico y hotelería) en el servicio doméstico

recursos fijos y exigibles, ya que constituía una forma irregular de pago, dependiente de la exclusiva voluntad de los clientes. Se estableció, entonces, que los trabajadores tendrían derecho, además de la remuneración fija, a un porcentaje individual sobre el valor de los servicios prestados, que debía ser abonado por los clientes. Así, las mucamas de hotel, al igual que otros trabajadores como conserjes, mozos, ascensoristas o telefonistas, se vieron beneficiadas con esta forma de remuneración. Los porcentajes se distribuían entre el personal de cada rama por un sistema de puntaje establecido para cada puesto. A las mucamas, en particular, le correspondían 5 puntos (debajo de los mozos o conserjes con 8, igual que un comis de comedor y por encima de un portero que contaba con 4 o de un cadete de portería, con 2). La distribución de los puntos entre el personal nos revela las jerarquías laborales dentro del hotel. En tanto su trabajo era catalogado como femenino y poco calificado, las mucamas se beneficiaban con un porcentaje de ganancias menor al de otros empleados. La Ley 12.921, ratificó el decreto 4148/46, el cual declaró obligatorio el laudo dictado por la Secretaría de Trabajo y Previsión el año anterior. En el año 1980 fue expresamente derogado por el Decreto Ley 22310. Para más detalles sobre esta cuestión ver Débora Garazi, 2016.

18 Acta 16/1971, AGN-TTD.

era la misma ley la que legitimaba situaciones de discriminación y desprotección de las trabajadoras.

Si bien los CCT del sector incluían a todo el personal que cumpliera tareas en establecimientos hoteleros y gastronómicos y a pesar de que las mucamas de hotel gozaban de los mismos beneficios y obligaciones que el resto de los trabajadores, ciertos rasgos de su ocupación daban lugar a estrategias particulares desplegadas por empleadas y empleadores en el marco de los litigios laborales, tal como puede apreciarse en el siguiente ejemplo. En febrero de 1960, el Hotel Eliseo recibió una visita por parte de los inspectores de la sub-secretaría de trabajo. En su presencia, una de las empleadas fue agredida verbal y físicamente por su empleador y su cónyuge, sufriendo diversas lesiones. A pesar de que el demandado negaba tener a su orden personal que no fuera de la familia, la mujer se presentó ante los inspectores como empleada, lo cual motivó la agresión citada. Según sus declaraciones, ella había comenzado a trabajar allí tan sólo diez días antes. En ese mismo momento, la relación laboral fue dada por finalizada y ella inició la demanda judicial que dio origen al expediente.¹⁹ La estrategia de negación de la relación laboral es recurrente. En este caso, la presencia de testigos y el agravio sufrido no dieron lugar a dudas por parte de los jueces, que ordenaron el pago de todo lo reclamado. El hecho de que la relación de trabajo tuviera lugar en un hotel y la posibilidad de que se realizara una inspección en el establecimiento fueron centrales al momento de reconocer los derechos de la trabajadora. Dicha inspección hubiera resultado imposible si la relación laboral hubiera tenido lugar en una casa particular.

Como observamos en el capítulo anterior, en el marco de un litigio, las trabajadoras debían demostrar su categoría laboral. En los hoteles había una gran cantidad de puestos de trabajo, marcados genéricamente (Daune-Richard, 2000): las mujeres quedaban relegadas a las tareas menos jerarquizadas y que requerían menor vinculación con los huéspedes, y los hombres solían ocupar aquellos puestos laborales de mayor prestigio y con mayor contacto directo con los clientes (Burns, 1997). Las mucamas, por otra parte, solían realizar otras tareas que no correspondían según el CCT, como por ejemplo el lavado y planchado

¹⁹ Expediente 1759, TT2, Mar del Plata, 1961.

de ropa de cama, la atención del comedor o la cocina, pero que al ser realizadas usualmente por mujeres tanto fuera como dentro del mercado de trabajo, también se les atribuían.²⁰ Esta multiplicidad de tareas podía ser usada en su perjuicio o en su favor. En el año 1969, por ejemplo, una trabajadora inició una demanda contra su empleador, argumentando su calidad de mucama.²¹ Sin embargo, el demandado sostuvo que la empleada se desempeñaba como lavandera, posición que logró acreditar con la declaración de testigos. En consecuencia, aunque debió pagarle, la suma de dinero fue menor a la reclamada inicialmente.

Similar fue la situación de una mujer que sostuvo que tras ausentarse unos días a su trabajo a causa de una enfermedad -la cual no pudo ser probada durante el juicio- fue despedida por su empleador.²² En 1959, la trabajadora inició la demanda en calidad de peona de cocina de un establecimiento que, según el CCT, quedaba incluido dentro de la categoría de “pensión de hasta doce habitaciones”. No obstante, tanto su empleador como los jueces la calificaron como mucama. Una vez más, advertimos en los beneficios económicos de cada una de las categorías la justificación para su intercambio. Si bien en el año 1959 hubo una reactualización salarial, sabemos que hasta el año 1958, según el CCT, una mucama que se hubiera desempeñado en un establecimiento de la categoría antes mencionada cobraba un sueldo de \$330 m/n, mientras un peón o peona de cocina cobraba \$850 m/n.²³ Más allá de cuáles fueran las categorías reales de las trabajadoras, los intercambios se convertían en artilugios legales pasibles de ser utilizados por los difusos límites existentes -en la práctica- entre el trabajo de las mucamas de hotel y otras categorías laborales, que también involucraban mayoritariamente a mujeres.

20 Expediente 6645, TT2, Mar del Plata, 1969, Expediente 17534, TT2, Mar del Plata, 1980; Expediente 22213, TT 2, 1985; Expediente 22299, TT2, Mar del Plata, 1986.

21 Expediente 6328, TT2, Mar del Plata, 1969.

22 Expediente 1023, TT2, Mar del Plata, 1959.

23 Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Gastronómica y Hotelera, Zona Atlántica. Vigente entre el 1° de mayo de 1956 y el 30 de abril de 1958, ob. cit.

Otra de las problemáticas recurrentes en el caso de las mucamas era su confusión con el servicio doméstico. Particularmente, esta última era posible cuando la trabajadora se desempeñaba en un establecimiento pequeño, manejado por sus propios dueños y sostenido, en buena medida, gracias al trabajo de la familia propietaria.²⁴ En una demanda iniciada en el año 1959 observamos esta situación. La demandante reclamaba la suma de \$12.448,30 m/n en concepto de salarios y sueldo anual complementario por despido arbitrario de su trabajo como mucama de hotel desarrollado entre el 23 de diciembre de 1957 y el 5 de febrero de 1958 en la ciudad de Mar del Plata. Frente a esta demanda, su empleador sostuvo que ella se había desempeñado como “empleada doméstica” en tres departamentos aledaños al hotel, también de su propiedad. En este caso los jueces clasificaron a la trabajadora como “mucama de hotel”. Su decisión estuvo basada, esencialmente, en lo declarado por una testigo, que manifestó que la esposa del demandado le había dicho que necesitaba una “mucama de hotel”, y que ella la había visto trabajando allí.²⁵ En el veredicto, el tribunal sostuvo que aún si sólo hubiera trabajado en los departamentos, la tarea de la trabajadora no hubiera podido ser clasificada como la de una empleada “doméstica”, por el beneficio económico que el empleador obtenía de su alquiler.

Aunque en este caso, los jueces fallaron a favor de la trabajadora, lo llamativo es que en muchos otros aceptaban la confusión sostenida por los empleadores. En este sentido, podemos citar un expediente en el que la demandante sostenía haberse desempeñado como mucama de hotel entre el 13 de noviembre de 1964 y en 15 de diciembre de 1965. Sin embargo, su empleador manifestó que sus tareas se habían desarrollado en el ámbito familiar. Sostuvo que su lugar de trabajo era un edificio de dos pisos en cuya planta baja habitaba la familia -donde y para la que trabajaba la empleada-, mientras que en la planta superior había habitaciones que se encontraban ocupadas por personas que residían de forma permanente en el hotel. Los cuatro testigos que aportaron a

24 Recordemos que había una gran variedad de categorías hoteleras, las cuales dependían sobre todo de su tamaño. Entre ellas también se incluían las pensiones.

25 Expediente 734, TT2, Mar del Plata, 1959.

la causa sostuvieron que la mujer nunca había trabajado para los residentes del hotel, sino solo para la familia, realizando tareas de cocina y limpieza en el dormitorio de la demandada. En estos testimonios se basaron los jueces para determinar su calidad de mucama doméstica y no de empleada gastronómica. Frente a su reclamo de \$105.135 m/n en concepto de diferencia de salarios, vacaciones no gozadas y sueldo anual complementario, según correspondía a los empleados gastronómicos, los jueces determinaron que, como empleada doméstica, le correspondían tan solo \$11.400 m/n en concepto de sueldo y aguinaldo impago y vacaciones. En este caso observamos que los criterios utilizados para determinar la categoría profesional de la trabajadora (doméstica o gastronómica) fueron tanto el espacio donde desarrollaba la actividad, como el hecho de que la empleadora no obtuviera un lucro directo de ella, o que, al menos, éste no pudiera ser probado.²⁶

Por último, la situación más “extrema” era la negación de la relación laboral. Al igual que ocurría con el servicio doméstico, esta posibilidad se daba en aquellos casos en que la demandante vivía en su supuesto lugar de trabajo. Amparándose en lo establecido por el CCT, una mujer inició una demanda por la suma de \$34.268,60 m/n en concepto de sueldos, porcentaje gastronómico, francos, aguinaldo, indemnización por antigüedad, falta de preaviso e integración del mes de despido, por su trabajo como mucama en el Hotel Residencial El Ceibo, entre el 23 de marzo y el 9 de octubre de 1961. Sin embargo, el demandado negó la relación laboral, justificando la presencia de la demandante en su residencia porque le facilitaron a ella y a su familia, de modo gratuito, dos habitaciones, la cocina y demás comodidades.

Si bien la mujer manifestó ser mucama, los testigos dijeron no haberla visto realizando tareas inherentes a su labor según el CCT, sino limpiando la cocina, barriendo el patio, tendiendo la ropa o cocinando. Desde la lectura de los jueces, la realización de tales actividades era presumibles porque la actora había vivido allí más de seis meses y porque son tareas propias de todo hogar. Las representaciones sobre la feminidad y su fuerte asociación con el trabajo doméstico operaron

26 Expediente 5009, T12, Mar del Plata, 1968.

aquí para sostener que el haber realizado las tareas mencionadas no implicaba la existencia de una relación laboral. Por otro lado, el hecho de que durante las temporadas anterior y posterior no se hubiera desempeñado como mucama en algún otro hotel fue un factor en que los jueces apoyaron su sentencia.²⁷

Otros casos presentan características similares. En 1963, se dictó sentencia en un caso en el que una mujer sostenía que, mientras su marido se desempeñaba como conserje en un hotel que contaba con 17 habitaciones, ella lo había hecho como única mucama. Sin embargo, el demandado negó dicha relación laboral, explicando la presencia de la demandante en el hotel porque ocupaba una habitación junto a su marido, quién sí trabajaba allí. Una vez más, se recurrió a distintos testimonios para probar la relación laboral. Más de cinco testigos coincidieron en sostener que, mientras su marido se desempeñaba como encargado, la demandante hacía las camas y la limpieza general del hotel. Gracias a ellos, los jueces determinaron la calidad de trabajadores de ambos y establecieron que debía abonárseles los sueldos, porcentajes impagos y aguinaldos. Además, por el hecho de haber permanecido ininterrumpidamente en el establecimiento se estimó como probable que no hubieran gozado de días francos ni de vacaciones y que hubieran trabajado en días feriados. En consecuencia, la demanda de ambos prosperó en su totalidad, debiéndoles abonar la suma de \$101.760 m/n.²⁸

A pesar de que las resoluciones de los dos conflictos citados fueran opuestas, las razones que permitieron tanto iniciar una demanda como negar la relación laboral, fueron las importantes continuidades entre las tareas que implicaba el trabajo de las mucamas y el trabajo doméstico no remunerado. El llamado “régimen de invisibilidad” contemplado para las empleadas domésticas podía extenderse a las mucamas de hotel en una cadena que impedía la prueba de la relación laboral. El espacio en que desarrollaban su trabajo y la superposición de funciones con las de las amas de casa y empleadas domésticas habilitaron esa extensión. Como mostramos en el capítulo 4, la existencia de una

27 Expediente 2248, TT2, Mar del Plata, 1963.

28 Expediente 2331, TT2, Mar del Plata, 1963

ideología de género que naturaliza el trabajo gratuito de las mujeres favorecía interpretaciones que las perjudicaban, en tanto sus actividades no eran reconocidas como trabajo y, por ello mismo, no se creía que correspondiera un resarcimiento económico para ellas.

En Argentina, la legislación laboral ha establecido que las categorías profesionales de las y los trabajadores dependen tanto de las tareas realizadas como del lugar en que se realizan. De esta forma, las tareas de limpieza, cuidado y otras asociadas a la “reproducción” de la vida han quedado contempladas bajo regímenes legales diversos. Desde mediados del siglo XX, estas ocupaciones fueron diferenciadas utilizando como criterio principal el ámbito de realización, lo que redundó en su asociación a derechos desiguales.

Sin embargo, los usos de la ley revelan continuas superposiciones entre ellas. En este capítulo mostramos cómo, en el marco de juicios laborales, las categorías se confundían y se ponían en discusión. Las demandas y acusaciones, los artilugios legales desplegados por las diferentes partes intervinientes o las resoluciones de los jueces que presentamos, pudieron tener lugar porque se trataba de un trabajo feminizado con fuertes vínculos con otras formas de trabajo doméstico remunerado y porque las representaciones sociales de género asociaban tradicionalmente a las mujeres y a la feminidad con las tareas propias del espacio doméstico. De esta forma, la mimetización de otros trabajos con el servicio doméstico se traducía en la vulneración de los derechos de las trabajadoras.

CAPÍTULO 6

Estrategias de las trabajadoras domésticas frente a la justicia laboral*

Inés Pérez y Santiago Canevaro

* Los argumentos que aquí se presentan fueron desarrollados inicialmente en Inés Pérez y Santiago Canevaro (2015), “Languages of affection and rationality: household workers’ strategies before the Tribunal of Domestic Work (Buenos Aires, 1956-2013)”, *International Labor and Working-Class History*, No. 88, ISSN 0147-5479.

Como hemos mostrado en los capítulos precedentes, muchas de las dificultades que las trabajadoras encontraron para hacer cumplir sus exiguos derechos laborales, así como la propia limitación de esos derechos, dependieron de la cercanía de su labor con el mundo familiar y, en particular, con el trabajo doméstico no remunerado. Desde la mirada androcéntrica que primó en el campo del derecho, esa asociación impidió que se lo considerara un trabajo como cualquier otro. Sin embargo, dicha cercanía también fue utilizada por las trabajadoras en demandas de reconocimiento del valor (no solo monetario) de las tareas realizadas para sus empleadores.

La ambivalencia afectiva (Goldstein, 2003) que caracteriza las relaciones establecidas en el servicio doméstico, y la superposición de aspectos económicos e íntimos (Zelizer, 2009), tuvieron múltiples efectos sobre la definición de los derechos y obligaciones de trabajadoras y empleadores. Dicha ambivalencia se tradujo en estrategias particulares ante las instituciones de justicia, que usaron alternativamente un lenguaje racional y de relaciones de trabajo, por una parte, y, por otro, uno afectivo y centrado en relaciones cuasi-familiares.

En este capítulo, examinamos los modos en que las trabajadoras se valieron de la cercanía entre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado para legitimar sus demandas en distintos contextos. Nos centramos en sus estrategias discursivas y las ponemos en relación, tanto con la letra de la ley y las discusiones en el campo del derecho laboral, como con las estrategias de las y los empleadores. Para el análisis que presentamos aquí nos centraremos en las actas iniciadas ante el TTD, puesto que son las fuentes que, a pesar de estar mediadas por

abogados y operadores jurídicos, mejor nos permiten aproximarnos a la voz de las trabajadoras.¹

Como mostraremos a lo largo de este capítulo, la superposición de los lenguajes de la racionalidad y los derechos, por un lado, y la afectividad, por otro, persistió durante todo el período analizado. Sin embargo, no siempre tuvo la misma relevancia. Articulaciones específicas de racionalidad y afectividad legitimaron las demandas de las trabajadoras en distintos momentos. Más allá de las particularidades de cada caso, es posible observar patrones argumentativos conectados con cambios en el mundo laboral y en las dinámicas del servicio doméstico.

En el análisis que presentamos, distinguimos tres períodos de tiempo. Si en los primeros años de funcionamiento del TTD, las demandas de las trabajadoras reiteradamente se apoyaron en discursos anclados en lo privado, entre las décadas de 1970 y 1980, en cambio, un lenguaje de derechos tendió a desplazar al de las relaciones afectivas. En la primera mitad de los setenta, la intensa movilización social y el protagonismo de los sindicatos explican, al menos en parte, el giro en el tipo de discursos que dominaban en las estrategias de las trabajadoras. El lenguaje de los derechos mantuvo su fuerza incluso durante la dictadura que rigió al país entre 1976 y 1983, y solo encontró algunos límites en la década de 1990, al calor de la pérdida de garantías para los trabajadores, un crecimiento del desempleo y del empleo informal sin precedentes, en el marco de una marcada la precarización de las condiciones laborales.

1 Recordemos que el procedimiento previsto en el TTD admitía que las trabajadoras se presentaran sin patrocinio letrado. Sobre todo en los primeros años de funcionamiento de dicho tribunal, esta situación era frecuente en los casos que se resolvían en las audiencias de conciliación. Sin embargo, cuando el proceso se abría a prueba, por lo general las trabajadoras acudían a las siguientes instancias acompañadas por un abogado. Por su parte, los empleadores tendieron a estar siempre acompañados de un representante letrado. Con el correr de los años, crecería la presencia de abogados por la parte de las trabajadoras, muchos de ellos con fuertes conexiones con el Sindicato de Personal Auxiliar de Casas Particulares.

Derechos laborales, afectividad y relaciones cuasi-familiares

En sus primeros años de funcionamiento, las demandas iniciadas ante el TTD presentaban algunos elementos recurrentes. Aunque muchas de las accionantes no habían vivido con sus empleadores, la mayoría trabajaba sin retiro, o al menos cinco días a la semana para la misma persona. Es difícil establecer qué tareas desempeñaban porque normalmente no estaban detalladas, pero entre ellas usualmente estaban cocinar, limpiar, lavar y planchar la ropa, y cuidar personas dependientes, que podían ser ancianos, aunque eran sobre todo niños. Contrariamente a lo que ocurriría en las décadas siguientes, las y los empleadores tendían a reconocer la relación de trabajo con las demandantes. La mayoría de las trabajadoras declaraba haber sido despedida sin causa para poder cobrar la indemnización correspondiente; las y los demandados usualmente argüían que ellas habían abandonado su trabajo. Otra disputa común era en torno al monto de los salarios percibidos, puesto que las compensaciones no se calculaban en relación a un salario estandarizado sino a lo establecido en cada relación de trabajo particular.

En este tiempo, la letra de la ley tenía una importancia relativa en las resoluciones del TTD. Tanto trabajadoras como empleadores muchas veces desconocían los derechos y obligaciones que legalmente los alcanzaban, aunque era mucho más habitual que, al menos en las primeras etapas de las demandas, las y los empleadores tuvieran patrocinio letrado y las trabajadoras no. En tanto éste era opcional, muchas veces las trabajadoras se presentaban solas al TTD, aunque si no llegaban a un rápido acuerdo podían, o bien apelar a la asistencia de un abogado, o bien dejar que su demanda cayera y fuera finalmente archivada, lo que ocurría con bastante frecuencia. Dicho desconocimiento no siempre era remediado por las autoridades judiciales, cuyo objetivo central era, más que hacer cumplir la ley, llegar a un acuerdo entre las partes, acuerdo que podía ser establecido en cualquier momento del proceso.

Aunque los representantes sindicales podían participar, en los primeros años estuvieron presentes en pocas ocasiones. De los 298 expedientes que se conservan entre los iniciados en 1960, el sindicato solo tomó parte en 40. Por otro lado, abogados y consejeros daban un espacio significativo a las voces de trabajadoras y empleadores. Las pregun-

tas realizadas a los testigos a menudo incluían descripciones detalladas de situaciones experimentadas como injustas por unos u otros. Las historias personales y los discursos afectivos también tenían un lugar importante en las demandas y las respuestas escritas por los abogados. Aunque dependía del caso particular, muchos de los que terminaban en una conciliación, en aquellos abiertos a la presentación de evidencia, usualmente ambas partes usaban un lenguaje afectivo o propio de relaciones familiares.

El texto de la ley habilitaba esta apelación a elementos privados. Al menos en tres artículos, el Decreto Ley 326 introducía consideraciones personales. En el artículo 5, el decreto establecía que era obligación de las trabajadoras “guardar lealtad y respeto al empleador” y su familia.² El artículo 6, tal como observamos en el capítulo 3, sostenía que “las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia”, así como la “vida deshonesta del empleado, [y su] desaseo personal”³ eran algunas de las causales de despido. Finalmente, el artículo 7 establecía que “el empleado podrá considerarse despedido y con derecho a pago de la indemnización [...] cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador” o sus familiares.⁴

La apelación a narrativas personales y morales estaba amparada en estas disposiciones legales. De hecho, en reiteradas ocasiones el reclamo de las trabajadoras estaba justificado en los malos tratos recibidos de los empleadores encuadrados en el artículo citado del Decreto Ley 326. Así, en diciembre de 1958, por ejemplo, una trabajadora sostenía que “en forma sistemática ha[bía] sido objeto de mal trato por parte de la señora del empleador y en más de una oportunidad [había sido] amenazada con violencia física.”⁵ Estos elementos estaban explícitamente enmarcados en el artículo 7 del Decreto Ley. En este caso, la trabajadora, que se había desempeñado durante más de diez años para los mismos empleadores, inició su reclamo ante el Sindicato Único de

2 Decreto Ley 326.

3 Ídem.

4 Ídem.

5 Acta 361/1958, AGN-ITD.

Trabajadores de Casas Particulares, recibiendo asesoramiento gremial para su presentación ante el TTD. En otros, en los que se hacía referencia dicho artículo, las trabajadoras también estaban acompañadas por un representante letrado desde el inicio de la disputa ante el tribunal.

La acusación de malos tratos, sin embargo, no se agotaba en la apelación al texto de la ley, sino que implicaba la construcción de una imagen de la trabajadora como una mujer desvalida que, al solo tener su trabajo, no había podido evitar el abuso de sus empleadores. En un acta iniciada en 1957, por ejemplo, la actora sostenía que el demandado la había obligado a desalojar la habitación que ocupaba en su casa usando la violencia, frente a lo que ella “debió refugiarse en casa de una amiga” sin poder llevarse sus pertenencias, “por temor a las violencias” de su antiguo empleador. Del mismo modo, sostenía que durante el tiempo que había trabajado para él, ella había observado “las normas propias de respeto y consideración inalterables de su conducta en la vida, siendo en cambio numerosas veces, constatadas, víctima de los excesos de violencia, injurias y malos tratos por parte de aquél.”⁶ En una clave similar, la descripción de las actitudes violentas y los malos tratos recibidos podía cuestionar la imagen personal de actoras y demandados. En un acta iniciada en 1962, por ejemplo, una trabajadora sostenía que su antigua empleadora tenía un carácter violento que había ocasionado no solo la ruptura de la relación laboral sino “la separación del hogar conyugal de [su] esposo.”⁷

Las consideraciones estrictamente legales, en este sentido, se articulaban con la construcción de un relato a partir del que se buscaba interpellar al juez, y en los que las posiciones de las partes eran identificadas con las de personajes de un drama moral. Si bien este tipo de estrategia no resultaba siempre eficaz, es significativo que trabajadoras, empleadores y abogados de ambas partes coincidieran en su apelación a estas narrativas que trascendían el uso exclusivamente instrumental de la ley. Ahora bien, ¿qué voz expresaban estos relatos? Los expedientes del TTD solo conservan documentos escritos elaborados en su mayoría por abogados y operadores jurídicos. Por otro lado, a pesar de que en

6 Acta 565/1957, AGN-TTD.

7 Acta 18/1962, AGN-TTD.

un primer momento la mediación de abogados y representantes sindicales sería menor que la que sobrevendría en décadas posteriores, los expedientes más ricos para el análisis son aquellos abiertos a prueba, en los que tanto empleadores como trabajadoras solían recurrir a un representante letrado incluso en los primeros años de funcionamiento del tribunal.

¿Qué tan importante era esta mediación? ¿Borraba completamente la voz de las trabajadoras? Frente a un problema similar experimentado ante los archivos de la Inquisición utilizados para el estudio de la religiosidad popular, el historiador Carlo Ginzburg (2010) sostenía que este tipo de fuentes son textos dialógicos de manera más o menos explícita, en los que distintas voces eran registradas aunque no en pie de igualdad. En este sentido, si bien no siempre es posible distinguir la voz de las trabajadoras de las de abogados y operadores jurídicos, en algunos casos, las detalladas descripciones de situaciones vividas en el marco de la relación de trabajo, la indignación expresada en el tono en que eran formuladas algunas demandas, denuncias y cuestionarios, la perseverancia con que asistían durante largos años para cobrar, finalmente, sumas muy módicas, son muestras del sentido reivindicativo con el que las trabajadoras investían muchas veces al propio proceso judicial.

También en los textos producidos de parte de los empleadores es posible rastrear este tipo de huellas de dinámicas vinculadas a relaciones afectivas o familiares. Es relevante la coincidencia en el tipo de narrativas construidas por trabajadoras y empleadores, como si se tratara de imágenes en espejo. Más allá de la comunicación entre los “letrados” intervinientes –abogados, consejeros y otros operadores jurídicos–, podemos pensar en el hogar como un espacio en el que circulaban saberes y representaciones sobre cómo debían ser las relaciones de servicio doméstico que, en la mirada de los actores, podían tener un valor jurídico (sobre la circulación de información entre las trabajadoras domésticas, ver Gorbán y Tizziani, 2015). En este sentido, también los empleadores –y más frecuentemente las empleadoras– acusaban a las trabajadoras de haberlos maltratado. En 1964, los hijos de una demandada, por ejemplo sostenían que:

El jueves supimos por los propietarios de otros departamentos que mamá salió a pedir socorro porque MT la atemorizaba con un cuchillo y no era la primera vez que lo hacía. Nuestra madre es anciana y semi-inválida. Está hecha la correspondiente denuncia a la policía donde atestiguaron los malos tratos que veían y oían daba a mamá y que ocultaba por estar asustada.⁸

Sin embargo, en la mayoría de los casos, a diferencia de las trabajadoras, los empleadores no acentuaban su debilidad frente a los abusos, sino su superioridad moral. Muchas veces, en su mirada, las trabajadoras les debían gratitud por el hecho de haberlas contratado. Solían describir ese momento como una instancia clave en la vida de quienes devendrían sus empleadas, a las que de ese modo habían salvado de un destino de pobreza y miseria. En el mismo sentido, las trabajadoras muchas veces señalaban que, pese a las malas condiciones laborales, no habían dejado su empleo, no por su propia necesidad, sino por no abandonar a sus empleadores o a su familia. En 1964, por ejemplo, en una demanda contra los hijos de su antigua empleadora, que para entonces había fallecido, el abogado de la trabajadora sostenía que, pese a que su antigua empleadora no le había pagado los sueldos durante los más de tres años que había durado la relación, “continuó a su servicio porque no se [había] anim[ado] a dejarla, máxime cuando se hallaba imposibilitada de realizar los movimientos más indispensables, puesto que se fracturó un brazo que le quedó paralizado ya que no pudo recuperarse por su avanzada edad.”⁹

Las y los empleadores usualmente caratulaban de familiar el trato dado a las trabajadoras como una forma de reconocer el cuidado recibido, si no económicamente, sí en términos afectivos. En muchos casos, el inicio de una demanda ante el TTD era visto como una afrenta a esa relación afectivo-laboral. Ahora bien, esto también es visible en las demandas de algunas trabajadoras. Así, por ejemplo, en distintos expedientes, las trabajadoras destacaban que sus empleadores les habían pedido que cuidaran a sus hijos como si fueran los suyos. En una

8 Acta 52/1964, AGN-TTD.

9 Acta 301/1964, AGN-TTD.

demanda, iniciada en 1960, por ejemplo, una trabajadora destacaba que había cuidado a la hija de sus empleadores “a tal punto que llegó a considerarla como de la familia.”¹⁰ En igual sentido, ese mismo año, otra trabajadora pedía que se “sancionara” a sus antiguos empleadores por su falta de reciprocidad para con el trato “abnegado” que ella les había prodigado.

...atendió siempre con profunda lealtad los quehaceres domésticos de toda la familia [...] realizando estas tareas desde las siete hasta las veintidós horas corridas y jamás puso inconvenientes por el descanso que legalmente le correspondía, o exigió las doce horas de labor diaria que señala la ley ni siquiera realizó reclamación alguna por el descanso semanal correspondiente; servía así con anegación [sic] lealtad, honradez, eficacia y dedicación, cuando un día, enferma, y debe internarse para su atención, es entonces cuando sus patrones, por quienes ella siempre se desveló no solamente la abandonan a su suerte, sino que hasta le exigen que de sus ahorros, pague a otra persona para que la reemplace en las tareas de la casa de sus patrones [...] siguió trabajando en verdadero estado de enfermedad hasta que sus fuerzas físicas ya agotadas completamente, remató con el hecho de que sus patrones la despedían, sin preavisarle ni reconocerle, sus sueldos, los gastos de su enfermedad, sus ahorros invertidos totalmente y agotadas todas las fuentes de sus recursos, recibió por única contestación, de que si quiere cobrar reciba esto, y se le ofertaba una miserable cantidad, agotados todos los recursos extrajudiciales, recurre hoy a la justicia para que los señores jueces, haciendo justicia con la ley, sancionen a quienes tanto se lo merecen...¹¹

Como muestra la cita anterior, las trabajadoras podían presentar el cuidado y afecto dado a la familia de los empleadores como una justificación de las demandas ante el TTD, más allá de los derechos legalmente establecidos. En un caso iniciado en 1966, por ejemplo, una trabajadora reclamaba salarios, aguinaldo y vacaciones correspondientes a toda

10 Acta 223/1960, AGN-TTD.

11 Acta 206/1960, AGN-TTD.

la relación de trabajo que se había extendido durante nueve años, aduciendo que la empleadora nunca se los había pagado. En su defensa, la empleadora llamó a varios testigos que, sin embargo, no hicieron referencia alguna a los salarios impagos. En cambio, repetidamente dieron testimonio del carácter de la empleadora, explicando que ella “viv[ía] dedicada exclusivamente al cuidado de su hijo y a sus cátedras, llevando una vida completamente honesta”.¹² La trabajadora sostenía, en cambio, que:

...cuando nació el hijito (sic) que tiene, le prometió un aumento de sueldo, que, según ella, también se lo depositaría en la cuenta “caja de ahorros”, mil pesos más por mes, para que también le atendiera al hijito, como si fuera una madre [...] Que tal atención del menorcito, M V o V S, nacido en la Clínica Agote, la realizaba la ponente durante todo el día, inclusive muchas noches porque la señora absolvente salía de paseo. Que la absolvente se hallaba ausente del domicilio durante todo el día, en épocas escolares, pues ocupaba dos cargos, uno de mañana u otro de tarde. Que por tal razón el varoncito quería más a la ponente que a la madre. Y prefería más la atención de la ponente que de la madre, para el cambio de pañales y baño diario.¹³

De esto se desprendería que la empleadora era una mala madre, con una moral sexual dudosa, que contrastaba con la de la trabajadora, presentada como una madre sustituta y devota. En su respuesta, la empleadora argüiría que, como la trabajadora tenía eccemas en sus manos y brazos, muchas veces no podía realizar los trabajos de la casa, incluyendo el cuidado de su hijo. Tanto una como la otra organizaban sus estrategias ante el TTD como una competencia en torno a quién cumplía mejor el papel de madre y ama de casa.

Este caso también muestra la resistencia de la trabajadora al carácter “maternalista” que había asumido la relación laboral y a su infanti-

12 Acta 337/1966, AGN-TTD.

13 Ídem.

lización.¹⁴ De acuerdo a la trabajadora, la empleadora había justificado la falta de pago de los salarios aduciendo que de esa forma la protegía, evitando que un “chinito la enamorara y le sacara la plata”. La demandante también sostenía que la accionada le había negado las vacaciones y los días de salida y que incluso la dejaba encerrada en su domicilio, insistiendo en que “como provinciana de tierra adentro” la iban a “embaucar” y “quién sabe qué [le harían]”.¹⁵ En este sentido, la demanda de la trabajadora también cuestionaba estereotipos de género, clase y etnia en los que se sostenían las distancias sociales en la Argentina contemporánea (Pérez, 2017).

Una intensa movilidad social y geográfica caracterizó a la sociedad argentina entre fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Las inmigraciones masivas provenientes de Europa que se concentraron en la región del litoral, fueron seguidas, a partir de la década de 1930, por una intensificación de las migraciones internas, desde el norte del país a Buenos Aires y otros centros urbanos. La identidad de clase media cristalizada a mediados de siglo se construyó a partir de una oposición respecto de los trabajadores, estructurada sobre estereotipos étnicos. En esa oposición, la clase media se identificaba como descendiente de los inmigrantes europeos, caracterizando a los trabajadores como *cabecitas negras*, descendientes de los migrantes internos (Garguin, 2012).

Las disputas que aparecen en juicios como éste eran por la definición de justicia y de ciudadanía. Aunque el TTD fue creado durante el gobierno de Pedro Aramburu, puso en juego sentidos de justicia formados durante el gobierno peronista. El peronismo marcó que el Estado y la ley comenzaran a ser vistos como espacios propios por los trabajadores, en los que el amor y la institucionalidad formaban una materia difícil de distinguir, y donde la justicia social estaba tramada con una fibra emocional (Acha, 2014: 400). Como algunos ana-

14 Como ha señalado Rebekah Pite (2016), en Argentina el servicio doméstico ha sido habitualmente gestionado por empleadoras mujeres, en lo que puede describirse como una relación maternalista. De todos modos, esto no siempre es visible en las demandas iniciadas ante el TTD, que en muchos casos eran dirigidas a empleadores varones y otras veces contra sus esposas.

15 Ídem.

listas han observado, esta percepción se intensificó con la caída del peronismo (James, 2010). Por otro lado, la ampliación de los derechos de las mujeres, como el derecho al voto, se justificó en una retórica maternalista (Valobra, 2010), que enfatizaba el valor de las cualidades domésticas de las mujeres, incluidas las de las trabajadoras de hogar. Vale en este punto recordar que, como se analizó en el capítulo 3, los argumentos para apoyar el proyecto de la diputada peronista Delia Parodi acerca del reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas presentado en 1955, también estaban en buena medida contruidos a partir de un lenguaje de relaciones cuasi-familiares. Desde la perspectiva de las trabajadoras, durante los primeros años de funcionamiento del TTD tenía sentido apelar a un lenguaje afectivo, asociado con lo privado, para sostener la legitimidad de sus derechos laborales en un ámbito público.

Racionalidad, “reciprocidad legal” y derechos laborales

En las décadas de 1970 y 1980, ocurrieron cambios importantes en el servicio doméstico que llevaron a la extensión de relaciones de trabajo con un menor grado de intimidad. Para entonces, el crecimiento del empleo con retiro y por horas, que venía ocurriendo desde hacía décadas, había relegado claramente al empleo sin retiro. Para 1980, más del 77% de las trabajadoras domésticas tenían un empleo “cama afuera” (Gogna, 1993). En este sentido, la mayor parte de las trabajadoras compartía mucho menos tiempo con la familia de los empleadores que sus pares de apenas unas décadas atrás. Estos cambios tuvieron un impacto en las dinámicas de las demandas iniciadas ante el TTD. Como vimos en el capítulo 4, la extensión del empleo con retiro y por horas permitía a las y los empleadores negar la relación de trabajo con mayor facilidad, no ya confundiénola con otra (familiar, de amistad, de caridad, etc.), sino sosteniendo que, incluso cuando hubiera habido una relación de trabajo, la misma no alcanzaba las condiciones mínimas impuestas por el Decreto Ley 326 para incluirla en sus regulaciones. Las dificultades de las trabajadoras para probar la relación de trabajo crecieron, haciendo mucho más sencillo que sus demandas fueran desestimadas.

A la declaración de testigos -que también eran frecuentes en el período anterior- las trabajadoras ahora agregaban pruebas materiales y documentales para intentar probarla. En este sentido, los telegramas de despido comenzaron a ser mucho más frecuentes. Dichos telegramas seguían una fórmula común a la usada por trabajadores de otros sectores: la trabajadora usualmente sostenía que su antiguo empleador arbitrariamente le había negado el trabajo y, por lo tanto, ella se había considerado despedida. Su uniformidad y la regularidad con la que las trabajadoras los presentaban como evidencia fueron de la mano de una mayor presencia de los abogados en los procesos, muchos de los que no tenían -como antaño- un vínculo evidente con el sindicato.

En relación con esto, también es posible observar un cambio en el lenguaje dominante en las demandas. En su mayor parte, adoptaban ahora un tono más impersonal, enfatizando los hechos que habían caracterizado a la relación laboral y los derechos surgidos de la misma, más que los lazos afectivos con los antiguos empleadores. Aunque no siempre lo lograban, los abogados que las representaban (tanto aquellos vinculados al sindicato, como aquellos contratados de forma privada) intentaban evitar que las disputas entre empleadores y empleadas se desarrollaran en una clave personal puesto que, si eso ocurría, era probable que el proceso judicial se extendiera, postergando un eventual acuerdo. Por otro lado, tal como puede verse en el pliego de posiciones presentado en una demanda iniciada en 1981, las declaraciones testimoniales, a diferencia de lo que ocurría anteriormente, estaban conformadas por preguntas destinadas a probar elementos “objetivos” de la relación de trabajo (días y horarios de trabajo, salarios estipulados, etc.). Puntualmente, el abogado de la trabajadora pedía que el demandado respondiera:

Para que jure como si es cierto que [...] la actora se desempeñó bajo sus órdenes en servicio doméstico; desde el 1 de enero de 1958 realizó dichas tareas bajo su dependencia; realizaba horas extras; la actora se enfermó en junio de 1980; le fue comunicada dicha circunstancia; por tal motivo se comprometió a sufragarle los gastos de su enfermedad...¹⁶

16 Acta 20/1981, AGN-TTD.

Aunque la dimensión personal/afectiva nunca desapareció completamente de las demandas, permaneciendo, por ejemplo en las motivaciones para iniciarlas, el lenguaje en el que se expresaban había cambiado. En estos años predominaba un discurso que tendía a la estandarización: si la dimensión afectiva habilitaba la referencia a historias y anécdotas personales, el lenguaje de los derechos era más rígido y menos permeable a variaciones idiosincráticas. Dos demandas de fines de los años setenta sirven de ejemplo a esta tendencia:

Durante el tiempo de la relación laboral la actora cumple en forma eficaz y permanente sus obligaciones emergentes del contrato laboral. A pesar de ello, los demandados no hacen lo propio con las que están a su cargo pues no le abonon durante toda la prestación el aguinaldo, ni las vacaciones, ni cumplen con la obligación de efectuar los aportes previsionales correspondientes. Finalmente, a principios de enero de 1978 ante los insistentes reclamos de la actora en que se le abonasen dichos rubros y el sueldo del mes de diciembre de 1977, el demandado le niega trabajo.¹⁷

En el prolongado tiempo de la relación, la accionante siempre cumplió sus tareas con corrección y lealtad hacia sus empleadores; no así éstos, que jamás le hicieron los aportes jubilatorios y sociales que marca la ley.¹⁸

Estos fragmentos muestran una narrativa recurrente. Las demandas estaban ancladas en la falta de reciprocidad de los antiguos empleadores, pero esta reciprocidad era ahora expresada en relación al respeto de la ley: las trabajadoras repetidamente sostenían que, aunque ellas habían cumplido sus obligaciones legales derivadas del contrato de trabajo, ellos no lo habían hecho. En tanto el contrato de trabajo suponía obligaciones para las dos partes, la ley era igualmente exigible para ambas.

17 Acta 17/1978, AGN-TTD.

18 Acta 5/1979, AGN-TTD.

El lenguaje de la racionalidad ganó relevancia en un escenario en que los derechos laborales fueron considerablemente ampliados con la sanción de la LCT en 1974. Como observamos en el capítulo 3, aunque esta ley reconoció distintos derechos a las mujeres trabajadoras, excluyó a las domésticas de sus protecciones. Sin embargo, su aprobación cambió las dinámicas observadas en el TTD. El número anual de demandas iniciadas prácticamente se duplicó después de 1974: entre 1956 y 1973, el número anual de expedientes solo sobrepasó los 500 dos veces (fueron 684 en 1957 y 538 en 1968), pero en 1974 se iniciaron 1079, y en 1975, 1233. Por otro lado, la igualdad ante la ley se convirtió en un tropo recurrente en las demandas, donde los abogados (que como ya se dijo, tenían una participación notablemente mayor) cuestionaban la exclusión legal del servicio doméstico de la LCT.

Entre 1976 y 1983, en el marco de la dictadura cívico militar, la cantidad de demandas iniciadas ante el TTD volvió a los números anteriores a 1974, que solo comenzaron a recuperarse en 1982. Sin embargo, la forma en que estaban construidas no varió de manera sustancial. A pesar de los profundos cambios que vivió la sociedad argentina en estos años, continuaron teniendo un tono similar, en el que la racionalidad, los derechos laborales y la “reciprocidad legal” tenían un lugar central. Esto, por ejemplo, puede apreciarse en los fragmentos que siguen, uno de una demanda iniciada en 1979 y otro de una comenzada en 1986. En 1979 la trabajadora sostenía que “siempre [había] desempeñ[ado] sus tareas con dedicación y ahínco en beneficio de su empleadora, guardando la más absoluta lealtad y reserva; en cambio la demandada nunca le hizo los aportes previsionales y de obra social que manda la ley”.¹⁹ En 1986, otra trabajadora aducía que “no obstante el cumplimiento de todas y cada una de sus obligaciones [...], la parte contraria incumplió deliberadamente las obligaciones principales a su cargo.”²⁰

19 Acta 6/1979, AGN-TTD.

20 Acta 5/1986, AGN-TTD.

Racionalidad y afectividad

Hacia el fin del siglo, el lenguaje de la racionalidad y los derechos continuaba predominando en las demandas. Sin embargo, en años de una creciente inestabilidad laboral en los que las políticas neoliberales amenazaban los derechos del trabajo, el lenguaje de la afectividad y las relaciones cuasi-familiares retornó a los discursos de las trabajadoras. Al igual que ocurría en el período anterior, la presentación de pruebas documentales constituía una práctica frecuente, animada por la intención de demostrar la existencia de una relación laboral y las condiciones en las que se desarrollaba. Las pruebas podían incluir diversos tipos de documentos, como cartas escritas a mano, detalles de actividades a realizar, agendas, listas de compras, fotografías, entre otras.

Su presentación habilitaba la reintroducción de algunos elementos propios de las narrativas personales. Fotografías, cartas, postales, podían ser presentadas como evidencia del carácter de la trabajadora, de su honestidad y su voluntad para el trabajo, del afecto que la unía con la familia de los empleadores, de los abusos que había sufrido de su parte, o de su vulnerabilidad. Por ejemplo, en el marco de un expediente iniciado en 1999, una trabajadora presentó una serie de notas breves, en las que los empleadores le hacían distintos pedidos y recomendaciones vinculadas a las tareas que debía realizar, y también le pedían que esperara hasta fin de mes para cobrar su sueldo por problemas laborales que estaban atravesando. Las notas, en ese sentido, funcionaban como prueba de su buena voluntad y disposición a trabajar, incluso sin cobrar el sueldo a su debido tiempo.

En casos en los que la relación de trabajo se había extendido por varios años e implicaba una mayor intimidad, la presentación de este tipo de material impedía la resolución del conflicto judicial. Los empleadores solían contestarla arguyendo que su sustracción de su domicilio y su uso en el tribunal habían constituido una ofensa personal que amenazaba tanto su privacidad como su imagen pública. Por ejemplo, en un caso iniciado en 2005, una trabajadora demandaba a su antiguo empleador por los salarios y contribuciones correspondientes a una relación laboral de más de veintiocho años. Su abogado subrayó que siempre asumió otras obligaciones relacionadas con el negocio fami-

liar que los empleadores administraban desde su casa, además de las tareas que se esperaban de ella como empleada doméstica, sin recibir ninguna remuneración a cambio. Para probar ambas cuestiones, la demanda incluía una gran cantidad de documentos, incluyendo varias instrucciones de los empleadores donde podía verse el tipo de tareas que la trabajadora realizaba. Frente a esa presentación, los empleadores endurecieron su posición y no fue posible llegar a un acuerdo. Incluso después de que el tribunal fallara a favor de la actora, los empleadores apelaron, extendiendo el conflicto por más de nueve años.

En respuesta a la presentación de estos documentos, los empleadores comenzaron a cuestionar no solo los hechos descritos por la trabajadora, sino también sus cualidades personales. Presentaron entonces una denuncia que hicieran a la policía de la provincia de Buenos Aires, en la que la acusaban de hurtar dinero y joyas de su casa. La denuncia evidentemente no probaba el supuesto robo, pero mostraba la falta de confianza que a partir de ese momento había caracterizado su relación con ella, y ponía en cuestión su honestidad. Frente a ello, el abogado de la trabajadora presentó como prueba dos fotografías en las que ella aparecía junto a los hijos de sus antiguos empleadores. Las fotografías buscaban contener las acusaciones contra su honestidad, en tanto evidenciaban el tipo de relación que los empleadores habían tenido con ella, que implicaba, entre otras cosas, su frecuente participación en diversos eventos familiares (donde las fotografías habían sido tomadas). La trabajadora señalaba, además, que los empleadores solían confiarle el dinero para el pago de diferentes servicios, dinero que nunca les había faltado.

La apelación a un lenguaje de afecto y relaciones familiares era más evidente en casos que revelan algunas de las peculiaridades del servicio doméstico en este período, en el cual el trabajo de cuidado reemplazó a la limpieza y el mantenimiento del hogar como la principal tarea de las trabajadoras domésticas. El crecimiento de la participación de las mujeres de sectores medios en el mercado de trabajo generó una nueva demanda de servicios domésticos, especialmente para el cuidado de niños y ancianos, en las horas en que las empleadoras estaban ausentes del hogar. Además, como resultado de la creciente esperanza de vida, la necesidad de cuidado de ancianos aumentó notablemente, en particular en la ciudad de Buenos Aires y otros centros urbanos.

La centralidad que adquirió el cuidado puede verse en las declaraciones de las y los empleadores ante el TTD. En numerosas ocasiones, como respuesta a las denuncias de las trabajadoras por despidos injustificados, alegaban que las trabajadoras eran incompetentes para la limpieza, y sostenían que si las habían mantenido en servicio, solo había sido por el cuidado que daban a niños y ancianos, del que no podían prescindir. Esta centralidad también aparecía en las demandas de las trabajadoras, particularmente en los juicios iniciados ante el fallecimiento de una persona anciana a la que la trabajadora cuidaba. Una demanda iniciada en 1998 por una mujer que cuidó de una pareja de ancianos durante más de siete años resulta ilustrativa. Escrita en la voz de la empleada, el escrito del abogado afirmaba que:

Ellos me habían dado muchas cosas, tenía una relación bárbara con los abuelos. Primero falleció el señor y ahí empezaron los problemas porque los hijos, que nunca habían venido, comenzaron a exigirme cosas y acusarme generando problemas que antes nunca habían estado.

La trabajadora, que llamaba “los abuelos” a los empleadores, sostenía que los había querido “como a su propia familia, [y que] ella era como una hija” para ellos. Esta situación había cambiado después de la muerte de uno de los ancianos. A partir de ese momento, de acuerdo a la trabajadora, los hijos de la pareja “comenzaron a exigir tareas que no habían acordado y a abusar de [su] confianza y [su] amor incondicional” cuando la anciana a la que cuidaba no podía defenderla por sus serios problemas de salud y senilidad. El abogado de la trabajadora describió los “maltratos” y la “humillación” que la demandante comenzó a experimentar. Sostuvo que la entrega de facturas por todas las compras que realizaba, las repetidas llamadas telefónicas (hasta cinco veces al día), las “constantes visitas”, y otras estrategias de control, habían hecho que su vida fuera insoportable. Si había tolerado ese trato había sido, sostenía, por la escasez de empleos y por al afecto que la vinculaba a su empleadora.

En el proceso judicial iniciado después de la muerte de la anciana, el abogado subrayó lo difícil que había sido para la trabajadora decidir proceder con acciones legales contra personas que “la habían ayudado

tanto en su vida”. Justificaba su acción legal en que la anciana le había dicho que sus hijos solo querían quedarse con su casa, “que nunca habían estado con ella como la propia [demandante] y que por ende ella [la trabajadora] debía defenderse”. La relación de los trabajadores con las familias de los empleadores provocaba un alto grado de tensión, ya que en muchos casos solo conocían indirectamente a la persona que cuidaba de sus parientes. Como vemos aquí, las tensiones se incrementaban por las acusaciones cruzadas respecto del interés económico al que se reducía la preocupación por los ancianos.

Este tipo de consideraciones ganaron terreno a la luz de los cambios en el mundo del trabajo de los años noventa, caracterizados por un marcado aumento del desempleo, el empleo precario y un fuerte deterioro de los derechos laborales. El valor de los salarios reales había alcanzado su pico en la década de 1970, pero durante la década de 1990 volvió a los niveles de mediados del siglo XX. Este descenso se explica por el crecimiento del empleo precario en detrimento del trabajo protegido. En el caso de las mujeres, éste se concentró en el servicio doméstico (Lindemboin, 2007). También entonces, distintos movimientos sociales que centraron sus demandas en un lenguaje de reconocimiento y diferencia ganaron protagonismo en detrimento de los sindicatos y reclamos más típicamente redistributivos (Fraser, 1997).

En este contexto, el lenguaje del afecto y de las relaciones familiares podía sostener demandas para las que el lenguaje de la racionalidad y los derechos laborales -propio de las relaciones de trabajo mercantil- no era suficiente. Como en el caso anterior, algunas trabajadoras trataron de probar la intensidad de los lazos afectivos que las habían vinculado a sus antiguos empleadores, contrastando con las relaciones más distantes que los beneficiarios de sus cuidados tenían con sus familiares. Las trabajadoras oponían la frialdad de aquellos que debían comportarse con afecto a su propia calidez como estrategia para fundamentar derechos laborales y reivindicaciones (no solo, pero en última instancia) económicas.

Como ha mostrado Viviana Zelizer (2009), la intimidad y la economía no son esferas opuestas en la vida social. En el caso del servicio doméstico, donde las relaciones laborales y familiares no son del todo discernibles, están, de hecho, particularmente entrelazadas. En este capítulo analizamos las estrategias discursivas de las trabajadoras ante el TTD, que muestran una articulación cambiante entre un lenguaje de racionalidad y derechos laborales y un lenguaje de afecto y relaciones familiares. Distinguimos tres momentos: los primeros años de funcionamiento del TTD, los años setenta y ochenta, y los años 90 y principios de los años 2000.

La creación del TTD siguió a una época de intensos cambios en el mundo del trabajo, vinculada a la extensión de diversos derechos laborales para la mayoría de las y los trabajadores argentinos que caracterizaron las dos primeras presidencias peronistas. Aunque el tribunal fue creado por el gobierno que derrocó al peronismo en 1955, las reacciones que generó entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores fueron marcadas por las transformaciones de la década anterior. En el primer período, las demandas a menudo eran sostenidas en narrativas personales que enfatizaban el valor afectivo del trabajo doméstico o las relaciones cuasi familiares en las que había sido prestado. Esta estrategia discursiva está ligada a la percepción de la justicia social en el marco del peronismo, que se conformó en un tejido emocional que persistió después de 1955. Dichas narrativas retoman también la forma en que las mujeres estaban presentes en el ámbito público. El reconocimiento de los derechos de las mujeres, como el voto, se había apoyado en una retórica maternalista. El ama de casa, por otro lado, se había convertido en una figura pública. Finalmente, tal como vimos en el capítulo 3, tanto en los proyectos peronistas como en el decreto sancionado por el gobierno de Aramburu, el reconocimiento de derechos laborales para el servicio doméstico se apoyó en un lenguaje anclado en relaciones privadas y familiares.

Por el contrario, durante los años setenta y ochenta, un lenguaje de racionalidad, derechos laborales y legalidad predominaba en las demandas, que trataban de dar cuenta de las características de las relaciones laborales. Sus discursos se basaban en una imagen de “reciprocidad jurídica” quebrada por la renuencia de las y los antiguos empleadores

a cumplir sus obligaciones legales. Las estrategias discursivas de las trabajadoras se centraban en hechos, algunos de los cuales podían ser probados por evidencia documental, como telegramas de despido o interrogatorios impersonales a los testigos. El énfasis en este lenguaje fue concomitante con una cristalización del discurso de las trabajadoras, relacionada con una mayor presencia de abogados y representantes sindicales en los procesos judiciales. Estos cambios discursivos estaban vinculados con las transformaciones en las relaciones laborales del servicio doméstico. La extensión del sistema con retiro que comenzó durante las décadas centrales del siglo ahora era acompañada por el empleo para distintos empleadores. Esta organización del trabajo llevó a relaciones menos íntimas

El discurso sobre la igualdad y los derechos laborales ganó legitimidad en un contexto de intensa movilización social, con un movimiento obrero fuerte. Aunque excluyó a las trabajadoras domésticas de sus protecciones, la sanción de la LCT tuvo un impacto importante en las reclamaciones iniciadas ante el TTD. Por un lado, es posible observar un crecimiento significativo en el número de expedientes. Por otro, las trabajadoras desafiaron su exclusión legal de la LCT. La legitimidad de este discurso persistió a pesar de la dictadura que gobernó el país entre 1976 y 1983. De hecho, solo en los años noventa otro gobierno peronista, bajo la presidencia de Carlos Menem, pudo desarticular algunos de los derechos laborales y el poder que los sindicatos habían tenido en las décadas previas.

Sin embargo, la superposición de los lenguajes de racionalidad y afectividad no desaparecería de las estrategias discursivas, sino que en la década de los noventa las trabajadoras volverían a utilizarlos con mayor frecuencia. En este período ocurrieron algunas transformaciones. Por un lado, la evidencia material presentada por las trabajadoras se diversificó, incluyendo ahora documentos personales retirados de los hogares de sus antiguos empleadores. La presentación de tales pruebas podía dar lugar a la introducción de consideraciones personales, ya sea en relación con las trabajadoras o con sus antiguos empleadores. Por otro lado, frente a algunas acusaciones o en contextos determinados, recurrieron a discursos que hacían depender sus derechos, más que de la ley, de vínculos personales que trascendían a los establecidos en

relaciones estrictamente laborales, como el valor afectivo del cuidado prestado a niños y ancianos.

Este tipo de narrativa adquirió relevancia en un escenario en el que, junto con la participación masiva de las mujeres en el mercado de trabajo, creció la demanda de servicios de cuidado. Estos servicios, adquiridos en el mercado, resultaban en relaciones que difícilmente se ajustaban a las normas legales establecidas. Si en buena medida el servicio doméstico se desarrolló en el sector informal durante todo el siglo, en los años noventa, la flexibilización de los derechos laborales, el crecimiento del desempleo y la precarización de las condiciones de trabajo, dieron lugar a un nuevo escenario en el mundo del trabajo, en el que la mayor parte de los empleos tendieron a tomar algunas de las características que ya estaban presentes en el servicio doméstico. El uso de un lenguaje de afecto y de relaciones familiares en el discurso de las trabajadoras no es sorprendente, ya que las políticas públicas neoliberales cuestionaban los derechos laborales como concepto.

Los usos de la ley por parte de las trabajadoras domésticas también revelan su capacidad de agencia dentro de un contexto de intensa desigualdad. Si bien están arraigados en las peculiaridades de este trabajo, los conflictos iniciados ante el TTD hablan de procesos más amplios en la sociedad argentina. Las articulaciones específicas de un lenguaje de afecto y relaciones familiares y un lenguaje de racionalidad y derechos laborales estaban conectadas con los contextos particulares en que se produjeron, tanto en lo que respecta a los cambios en el servicio doméstico y, más generalmente, en el mundo del trabajo, aunque en última instancia, dependían de las características distintivas de cada caso. Estas articulaciones también hablan de maneras particulares en que las empleadas domésticas se relacionaban con sus empleadores, mostrando que las relaciones de género tenían (y tienen) un lugar clave en las formas en que las desigualdades laborales fueron estructuradas y experimentadas por uno de los mayores grupos de trabajadores del mercado de trabajo argentino.

CAPÍTULO 7

¿De las bifurcaciones a las confluencias? Desafíos frente a la laboralización del servicio doméstico

Romina Cutuli

“En una adivinanza cuyo tema es el ajedrez, ¿cuál es la única palabra prohibida?

Reflexioné un momento y repuse:

-La palabra ajedrez.

-Precisamente -dijo Albert-, El jardín de los senderos que se bifurcan es una enorme adivinanza, o parábola, cuyo tema es el tiempo; esa causa recóndita le prohíbe la mención de su nombre. Omitir siempre una palabra, recurrir a metáforas ineptas y perifrasis evidentes, es quizás el modo más enfático e indicarla.”

Jorge Luis Borges, *Ficciones*.

“Chica”, “señora”, “muchacha”, “que me ayuda”, “que ayuda en casa”, los arcaísmos -o no tanto- “criada”, “mucama”, “sirvienta”. Cual acertijo borgiano, a lo largo del período abordado, “trabajo” parece consolidarse como la palabra prohibida en relación al servicio doméstico. La sanción de una norma promotora de la equiparación jurídica del servicio doméstico con el conjunto de los trabajadores, podría leerse como el último mojón en el camino de las bifurcaciones que han sido narradas a lo largo de este libro. En este capítulo abordaremos los aspectos jurídicos y simbólicos que ofrecen indicios del curso que se inicia en la etapa inaugurada con la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares en 2013 (Ley 26.844).

En un primer apartado, proponemos una síntesis de los derechos a los que el sector accedió con la sanción de la nueva ley, y en los años previos a ella, mediante un conjunto de políticas de promoción de la registración laboral específicas. Identificaremos así cuáles de las desventajas jurídicas experimentadas por las trabajadoras en vigencia del Decreto Ley 326 habrían desaparecido. Sin embargo, la sanción de una

nueva normativa no significó una equiparación absoluta de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas con los estipulados por la LCT. En este sentido, nos ocuparemos luego de identificar los aspectos formales en los que este sector permanece en desventaja jurídica frente al marco regulatorio general.

En el segundo apartado, proponemos una aproximación a los aspectos simbólicos subyacentes al contexto de sanción del nuevo Régimen. Observaremos el modo en que las representaciones sociales instaladas sobre el servicio doméstico podrían continuar condicionando la equidad jurídica, aún en el contexto de la nueva norma. Dado que se trata de un proceso de reciente data, no es posible todavía efectuar un análisis comparado con las fuentes que dieran lugar a nuestra investigación, pues hablamos de una historia que se está construyendo al tiempo que se escriben estas líneas. Avanzaremos en algunos indicios de permanencias y transformaciones en el plano simbólico a través de las expresiones de la prensa escrita vinculadas a la sanción del nuevo régimen, y a las expresiones de los senadores y diputados en el proceso de debate previo a sanción de la citada norma. Tanto los cambios estatutarios como los aspectos simbólicos analizados en este capítulo, se integran a algunas referencias empíricas que dan cuenta de los alcances y desafíos pendientes en este proceso de equiparación que acaso concluya cuando hayan pasado al olvido los eufemismos con que comenzamos este capítulo.

El proceso de equiparación jurídica del servicio doméstico

Como mencionáramos en el capítulo 4, el Decreto Ley 326 de 1956 representó el ingreso a la justicia laboral de la rama más numerosa de trabajadoras. Esta apertura, sin embargo, no tuvo igual amplitud que para el conjunto de la población trabajadora. Así, al mismo tiempo que se creó un sujeto jurídico, se consolidó su desigualdad. Para 2013, momento de la sanción de la Ley 26.844, buena parte de los trabajadores que participaban del mercado laboral argentino habían conocido ya las desprotecciones que, hasta las décadas de 1980-1990, constituían un rasgo distintivo de algunos pocos sectores, como el trabajo rural, la construcción y el servicio doméstico. Es decir, el incremento en los

derechos garantizados a las trabajadoras domésticas se produjo en un escenario de “fuga” del vínculo jurídico proveniente del contrato de trabajo (Ackerman, 2007). La aspiración de consolidar derechos estatutarios a un colectivo de trabajadoras históricamente relegado como el servicio doméstico, surgió a contramarcha de la diversificación de modalidades de contratación laboral que, *de iure* y *de facto*, eluden las responsabilidades asociadas al contrato de trabajo. Desde la reforma de la LCT por decreto del gobierno dictatorial en 1976, y con mayor intensidad a partir de la década de 1990, el trabajo asalariado se halla frente a una flexibilización “de derecho” que ha llevado a una gran masa de trabajadores a una exclusión normativa.

No se trata, empero, de una particularidad local. La Ley 26.844 constituyó una adaptación necesaria a los requerimientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los países que ratificaron el “Convenio sobre el trabajo decente para trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico”, adoptado en 2011, y en vigencia desde septiembre de 2013. Aunque Argentina ratificó al año siguiente, con la ley ya sancionada, el compromiso contraído mediante la firma del Convenio implicaba la eliminación de las discriminaciones normativas que colocaban en desventaja al servicio doméstico.

En el período 2003-2015, diez países latinoamericanos promovieron reformas legislativas para la regulación de esta ocupación. Tres de ellos, Bolivia, Perú y Uruguay, lo hicieron antes que se iniciara el debate propuesto por OIT. Los dos primeros reemplazaban, al igual que Argentina, decretos sancionados en la década de 1950. Otros se ocuparon de eliminar las exclusiones de los códigos laborales que pesaban sobre el servicio doméstico -Costa Rica, Chile, Ecuador y Paraguay-. Venezuela promovió una reforma de su código de trabajo que incluyó al trabajo doméstico remunerado. En Brasil, además de reformar las leyes laborales, se incorporó una enmienda de la Constitución que dispuso el reconocimiento de todos los derechos del trabajo también para el servicio doméstico. España, uno de los países europeos con mayor porcentaje de servicio doméstico sobre la PEA, también promovió una legislación más inclusiva en 2012.

Así, la trayectoria seguida por Argentina en materia normativa se inserta en una tendencia de más amplio alcance. En esos países, el mer-

cado laboral atravesaba también un proceso de precarización y “fuga” del derecho (Ackerman, 2007; Ermida Uriarte, 2014). Tal tendencia sugería que la confluencia más próxima sucedería por el deterioro de la calidad del empleo en su conjunto. El reconocimiento jurídico de la laboralización se impuso, a nivel internacional, en medio de la tendencia a la desregulación (Sáinz, Pérez y Salas, 2014; Criado y Prieto, 2015; Guillén, González y Balbona, 2016). En el caso local, debe atenderse una tendencia expansiva en el mercado de trabajo. En los años previos a la sanción de la ley, la desocupación había descendido, aumentado el porcentaje de trabajadores registrados y los salarios reales. El servicio doméstico acompañó esta tendencia ascendente. Los trabajadores activos en esta rama de actividad aumentaron un 25% entre 2003 y 2013, según datos de la EPH.¹

La sanción del Régimen Especial no fue un hecho aislado, ni un mero resultado de la tendencia internacional. Puede leerse, antes bien, como la cumbre de una serie de políticas destinadas a la mejora de la protección jurídica y social del sector. En el año 2001 se sancionó un Régimen Especial de Seguridad Social (Ley 25.239) que disminuyó los costos y facilitó los procedimientos necesarios para su registración laboral. Dicha norma anticipaba la necesidad de campañas comunicativas que, a la luz de los datos estadísticos, tuvieron un efecto poco perceptible. No fue hasta el año 2005, con la implementación de la deducción de las cargas sociales de las trabajadoras del impuesto a las ganancias de los empleadores (Ley 26.063 y Decreto 1978/2005), que el impacto de esta norma se hizo efectivo.

El porcentaje de trabajadoras de la rama con descuento jubilatorio se cuadruplicó entre 2003 y 2011.² Luego de la sanción del Régimen especial el porcentaje siguió creciendo, aunque con una intensidad moderada. El porcentaje de trabajadores formales sobre el total de asalariados también mantuvo una tendencia ascendente, registrando un aumento del 30% para el período mencionado. La brecha de puntos porcentuales (pp.) entre el servicio doméstico y el total de los asalaria-

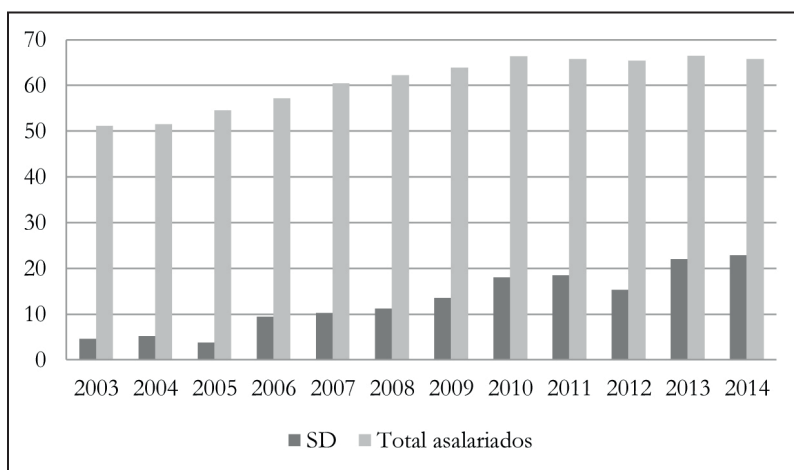
1 Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Procesado con Redatam+SP - 2016.

2 EPH, INDEC, Procesado con Redatam+SP - 2016.

dos proporciona resultados menos alentadores, ya que su reducción no da continuidad a las anteriores proporciones, con solo un 10%. De todos modos, aunque el nivel de informalidad siguió siendo un dato desalentador, es poco probable que el porcentaje de asalariadas registradas hubiera crecido en estas proporciones sin políticas específicas para el sector.

Cuadro 1

Porcentaje de trabajadores con descuento jubilatorio sobre total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a Redatam-EPH, INDEC 2016

La otra cara de este proceso es el alivianamiento de la carga fiscal a los empleadores, en concepto de salarios y cargas sociales.³ Es decir, al segmento de más altos ingresos. Aún bajo el supuesto de la función social que el servicio doméstico satisface de manera privada en los hogares, son aquellos que más posibilidades tienen de mercantilizar estos

³ “Deducciones para el período 2016”, documento informativo de la Administración Federal de Ingresos Públicos – AFIP, 2016. Disponible en: <https://www.afip.gob.ar/gananciasybienes/documentos/DEDUCCIONESDEL2016.pdf>

servicios los beneficiados con una deducción impositiva cuyo tope supera a cinco salarios mínimos. La contratación es más costosa cuando los ingresos no alcanzan el mínimo imponible, no solo por la linealidad de que el salario de la empleada ocupa una proporción mayor de los ingresos del empleador, sino porque sus costos deben asumirse de manera privada. En 2010, de los doce millones de hogares argentinos, poco más de un 10% declaró contratar servicio doméstico. El 70% de ellos se hallaba en el mayor quintil de ingresos, y un 75% en el caso del personal sin retiro (Lupica, 2013: 72). A pesar de su éxito en términos de registración laboral, constituye una política regresiva. Su efectividad y la ausencia de otras medidas de mayor impacto han postergado el debate sobre políticas más progresivas que tiendan a los mismos fines.

La creación de propuestas protectoras debe comprenderse en diálogo con sus posibilidades prácticas de implementación, pues las medidas más favorables carecen de sentido si quedan ancladas en meras expresiones de deseo. El estímulo económico aplicado a la registración laboral se sitúa en esta tensión. Su repercusión implicó también la incorporación de gran cantidad de trabajadoras al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. El número de aportantes al Régimen Especial se duplicó entre 2005 y 2006, y creció de manera sostenida hasta el año 2012, en que contaba con 286 mil aportantes.⁴ Los datos de la EPH muestran una tendencia similar. Entre 2005 y 2006 el porcentaje de trabajadoras de la rama que expresó tener descuento jubilatorio pasó del 3,8 al 9,4%. En el cuarto trimestre de 2014, esa proporción llegaba a casi un 23%. Si bien estas cifras continúan mostrando un alto grado de desprotección, el nivel de cobertura se sextuplicó en nueve años.⁵

Desde la perspectiva de las trabajadoras, la tensión entre el acceso a algunos programas sociales y de empleo, y el trabajo precario que implica el servicio doméstico -incluso en el marco de un vínculo de trabajo registrado-, se ha identificado como un factor de desaliento a la registración laboral. Los salarios escasos y el riesgo de desempleo no presentan un reemplazo suficiente para los ingresos provenientes de

4 Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) Estadísticas – Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/novedades/novedad_empleo.asp

5 EPH, INDEC, Procesado con Redatam+SP - 2016.

estos programas. Ni el salario ni los ingresos provenientes de programas sociales aseguran la subsistencia *per se*. Así, algunas políticas sociales de transferencia y protección al desempleo parecen estar actuando como “segundo cheque”, como advertieran Stanley Aronowitz (1992) y Robert Castel (1999) frente a los riesgos de un ingreso ciudadano insuficiente, que acaba promoviendo involuntariamente -o no- un salario también complementario.

En 2009 se implementó la Asignación Universal por Hijo (AUH), como una extensión de la protección social que los hijos de los trabajadores formales obtenían a través de las asignaciones familiares. En sus comienzos, el programa mantuvo la tensión entre registración laboral y beneficio social para las y los trabajadores con hijos en situación de informalidad (Garganta, 2011). Más significativo fue su impacto, sin embargo, en términos de población incluida. Amén de resultar distributiva, implicó el acceso de mujeres de bajos ingresos y sin ingresos propios a un beneficio monetario que se había consolidado bajo la lógica del varón proveedor. En el caso del servicio doméstico, al poco tiempo de su implementación se acordó la armonización entre el régimen de AUH y la registración laboral de las trabajadoras. En cualquier caso, la tensión entre la registración laboral y la percepción de programas de empleo y transferencia es asociable a las escasas condiciones de protección y magros salarios a los que tienen oportunidad de acceder los sectores más vulnerables, y más aún las mujeres-madres con bajos niveles de educación formal. La AUH representó un avance frente a las desprotecciones producto de la mencionada “fuga” del trabajo de las protecciones del derecho. Al promover una disociación entre ciudadanía social y empleo, extendió la protección social a las y los hijos de aquellos y aquellas ciudadanas que no tenían acceso al régimen de asignaciones familiares. El mantenimiento de un sistema estratificado preserva algunas dificultades en relación a las entradas y salidas del régimen, que en el caso del servicio doméstico, protege a las trabajadoras registradas cuyos salarios no superen el mínimo vital y móvil.

Hasta aquí, la ampliación de las protecciones se dio en el marco del Decreto Ley 326. La creación de un nuevo marco regulatorio constituyó un salto cuantitativo y cualitativo en materia de regulación y protección para el sector. Cuantitativo porque amplió el número de

trabajadoras incluidas, y cualitativo porque modificó el alcance de las protecciones. Llegada la sanción del nuevo régimen en 2013, un aspecto crucial ha promovido la confluencia entre los derechos del servicio doméstico y los del conjunto de los trabajadores: la cobertura universal de la norma, “cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores”.⁶ La demarcación horaria impuesta por el Decreto Ley 326 excluía a un número creciente de trabajadoras, puesto que la contratación por horas fue creciendo en relevancia numérica frente a las modalidades sin retiro y de jornada completa. Asimismo, promovía un fraude laboral difícil de desentramar, en tanto aún las trabajadoras que realizaran tareas durante más de 16 horas semanales, podían ser encubiertas en una modalidad de contratación no alcanzada por el Decreto Ley.

En este aspecto, el Régimen Especial integra a su definición de la relación laboral una característica propia de las nuevas formas de trabajo asalariado. El trabajo a jornada completa ya no constituye la norma, sino la excepción. Solo el 36% de la PEA tiene una jornada laboral semanal de 35-45 horas, porcentaje que en el servicio doméstico se reduce al 14%.⁷ Una normativa que excluía a las trabajadoras que se desempeñaban por menos de 16 horas semanales dejaba sin protección al menos al 40% de las trabajadoras, sin contar a aquellas que sumaban una carga horaria semanal mayor, pero trabajando en más de un hogar.

El sistema de seguridad social no ha resuelto aún de manera satisfactoria la exigencia de cargas sociales para los empleadores de baja carga horaria, pues los costos de la protección resultan proporcionalmente altos en relación con el salario. La obligación de sumar aportes de más de un empleador, o completar la propia trabajadora el monto necesario para hacer la protección efectiva, lleva a una desprotección de hecho aún cuando el empleador realice los aportes obligatorios. Ello redundaba en un desaliento a la registración para ambas partes: la parte empleadora, de ceñirse a la norma, sabe que si la trabajadora no completa el monto mínimo, no podrá acceder a los beneficios; la trabajadora, debe elegir entre resignar los beneficios o una parte de los magros ingresos, pues a menor salario, mayor el monto de la compensación.

⁶ Ley 26.844, art. 1.

⁷ EPH, INDEC, Procesado con Redatam+SP - 2016.

Ante la imposibilidad de completar los aportes mínimos necesarios, el beneficio de la registración resulta inasible. Los aportes sociales necesarios para acceder a la obra social y jubilación se obtienen como proporcional de una jornada semanal de al menos 16 horas. Para las trabajadoras de menor dedicación horaria, el acceso depende de que ellas mismas completen el monto requerido, o de la contribución voluntaria del empleador. Es decir, dos situaciones improbables teniendo en cuenta el bajo salario percibido por menos de 16 horas semanales de trabajo, y el alto porcentaje del salario que representa un aporte completo para una contratación de pocas horas semanales, pues la diferencia entre la contribución mínima y la obligatoria a partir de las 16 horas semanales de trabajo, equivale al salario de casi 10 horas mensuales de trabajo.⁸

Que las trabajadoras con menor salario deban financiar de manera directa los costos de su protección social es poco factible, regresivo, y rompe con el principio de solidaridad sobre el que han sentado sus bases los sistemas de protección públicos. En este sentido, la complejidad que adquiere el financiamiento de los sistemas de seguridad social ante la diversificación de las formas de contratación laboral constituye una de las principales problemáticas asociadas a la crisis de la sociedad salarial. Los altos niveles de trabajo no registrado, desempleo, inestabilidad y subocupación horaria ponen en vilo la sostenibilidad de un sistema diseñado en tiempos de trabajo a jornada completa, estable a lo largo del año y el ciclo vital. Es uno de los elementos que permite vislumbrar una confluencia entre el conjunto del trabajo asalariado y el servicio doméstico producida por las transformaciones del primero.

Dichas transformaciones dialogan con cambios producidos en el mercado de trabajo y en los hogares. En primer lugar, la mayor participación de las mujeres de sectores medios en el mercado de trabajo, aún en la etapa de reproducción y crianza, impulsó la contratación de servicio doméstico con retiro, a fin de reemplazar parcialmente las tareas de cuidado y domésticas asociadas a la figura del ama de casa. A su vez, las mujeres de sectores populares empobrecidos por la precarización

8 “Deducciones para el período 2016”, documento informativo de la Administración Federal de Ingresos Públicos – AFIP, 2016. Disponible en: <https://www.afip.gob.ar/gananciasy bienes/documentos/DEDUCCIONESDEL2016.pdf>

y el desempleo, engrosaron las filas de la oferta del trabajo doméstico, haciéndolo accesible a sectores de un poder adquisitivo medio que requería resolver de manera privada la organización del trabajo doméstico y de cuidado.

Los datos de los últimos censos nos permiten captar la visible disminución del número de personal doméstico sin retiro. En 1991, la mayor parte de los hogares que empleaban una trabajadora de esta forma tenían como jefe de hogar una persona de 30-45 años. Veinte años después, además de la reducción absoluta de este grupo de trabajadoras, se observa que la mayor parte se desempeña en hogares con jefes de hogar de 65 años o más.⁹ De todos modos, es pronto aún para evaluar el efecto de la concentración progresiva de sectores de altos ingresos en barrios cerrados, cuyo auge promovió la contratación de personal sin retiro en las últimas décadas (Svampa, 2001; Carman, 2011).

El Decreto Ley de 1956 se proponía regular una modalidad de trabajo que en las postrimerías de su vigencia se hallaba en retracción. La exclusión de la protección normativa para las trabajadoras que se desempeñaban menos de 16 horas semanales implicaba que, en sus últimos años de vigencia, más de la mitad de las trabajadoras desarrollaba una actividad laboral sin marco regulatorio (Ministerio de Trabajo de la Nación, 2006). El aumento en el número de sentencias judiciales que excluían a las trabajadoras de toda protección por la dedicación horaria semanal era evidencia de ello. La revisión respondía a una postergada urgencia social. Aunque aún no es mensurable su impacto, es indudable que la reducción del tiempo de trabajo mínimo constituirá un factor de protección.

El beneficio alcanza no solo a las que se desempeñan por debajo de las 16 horas. El conjunto de la fuerza laboral del servicio doméstico se ve protegido a partir de esta medida, en tanto con ella desaparece la necesidad de elucidar si la norma aplica o no en función de la carga horaria. Si a efectos de la seguridad social sus alcances son hasta ahora limitados, en las rupturas judicializadas del contrato de trabajo

⁹ Elaboración propia en base a Censo 1991 INDEC, http://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=2&id_tema_2=41&id_tema_3=136. Censo 2010 INDEC, [-http://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=2&id_tema_2=41&id_tema_3=135](http://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=2&id_tema_2=41&id_tema_3=135).

esta transformación tiene alta relevancia, en tanto el tiempo de trabajo ya no puede ser utilizado como argumento para no hacer lugar a una demanda laboral. La eliminación de la discriminación horaria protege de la arbitrariedad y de la dependencia de la interpretación judicial para obtener el amparo del derecho laboral. En este aspecto es ampliamente superadora de la norma anterior: abrió las puertas de los tribunales laborales al conjunto del servicio doméstico, y permitió a las casi 400 mil trabajadoras de este sector, y al 28% de la PEA femenina, trascender de las “meras transacciones individuales” (Castel, 2010). El Régimen Especial de 2013, amén de reconocer derechos antes negados, duplicó con su sola sanción el número de trabajadoras cubiertas. Abrió las puertas de la justicia laboral, puede estimarse, a medio millón de mujeres.¹⁰

Por otro lado, el Régimen avanza en un derecho fundamental asociado al trabajo de las mujeres: la licencia por maternidad. La comparación con el Decreto Ley 326 expresa una situación de indudable mejora respecto de la situación anterior, en que todos los derechos laborales en relación a la maternidad eran omitidos. La falencia resultaba más grave aún si se contempla que al momento de la sanción de la norma, el 27% de las madres económicamente activas se desempeñaba en el servicio doméstico (Lupica, 2014: 74).

Sin embargo, no es posible interpretar una equiparación sin más. Los derechos que se equiparan a la LCT son la licencia remunerada y la protección al despido. En otros aspectos, el servicio doméstico continúa en desventaja frente al resto de las trabajadoras. El Régimen Especial no prevé descansos por lactancia -una hora diaria durante el primer año del hijo/a-; período de excedencia no remunerada -de tres a seis meses-, ni el derecho a rescindir el contrato de trabajo luego del período de excedencia, con un 25% de la indemnización correspondiente según antigüedad de la trabajadora, todos ellos derechos consagrados por la LCT. Tales privaciones suceden en un contexto dificultoso para conciliar trabajo y cuidado infantil. Mientras que las familias beneficiarias del servicio doméstico se valen de este trabajo como elemento cla-

10 Según datos de la EPH, en 2013, unas 330 mil trabajadoras del sector trabajaban menos de 16 horas semanales. Además, un total de 200 mil tenía más de una ocupación. EPH, INDEC, Procesado con Redatam+SP - 2016.

ve para lograr la conciliación, las trabajadoras están privadas de acceso al cuidado institucionalizado (Lupica, 2014, 78; Cutuli y Aspiazu, 2015) y, mayoritariamente, de realizar el trabajo remunerado acompañadas de sus hijos/as.

Frente a la desprotección material que implica la omisión de estos derechos en el Régimen Especial, las trabajadoras se enfrentan a la disyuntiva cuidado-subsistencia. Mantener su puesto de trabajo y su ingreso implica delegar tempranamente el cuidado del hijo/a por más tiempo diario que el resto de las trabajadoras -pensemos en una jornada que incluye tiempos de traslado a zonas alejadas de la propia residencia y en transporte público- y a cambio de un salario menor. El bajo salario percibido reduce el espectro de oportunidades mercantiles para asegurar un cuidado adecuado. La lectura de la jornada reducida como una elección de la trabajadora omite la necesidad de resignar ingresos frente a la imposibilidad de delegar o institucionalizar el cuidado.

En el conjunto de la fuerza laboral, buena parte de la brecha salarial se explica porque son mayoritariamente las mujeres quienes resignan ingresos para ocuparse del cuidado (Actis de Pasquale y Lanari, 2015). El servicio doméstico, de ser contratado, lo será en condiciones aún más frágiles y con un salario necesariamente menor al percibido por ella misma, ampliando una “cadena de cuidados” en que cada eslabón es más precario que el anterior (Hochschild, 2008). El cuidado proporcionado por familiares y no familiares de manera gratuita, cuando es posible, es mayoritariamente femenino y se halla en una situación de mayor vulnerabilidad que el remunerado, por escaso que sea el salario. Como eslabón más frágil de esta cadena de cuidados, se halla la opción del trabajo doméstico gratuito de niñas, niños y adolescentes, que proveen cuidado y autocuidado cuando aún están en edad de ser ellos mismos sus destinatarios. Ello resiente la calidad del cuidado recibido, así como las oportunidades de educación y desarrollo personal de aquellos niños y niñas expuestos a esta situación frecuente en los sectores de menores ingresos (Alegre et. ál., 2011; Cutuli, 2012).

Como contrapartida de este estrecho abanico, y como hemos mencionado antes, el retiro del mercado laboral en la etapa de crianza de los hijos sigue constituyendo una situación mayoritaria entre los sectores de menores ingresos y bajo nivel educativo. El 52% de las madres de

bajo nivel educativo es inactiva, y el 55% de las que viven en el tercio de hogares con menores ingresos se encuentra en idéntica situación. La inactividad expresa la relación con el mercado de trabajo de un 56% de las mujeres en edad de trabajar, mientras que en la población masculina ese porcentaje es 20 puntos menor. Entre las mujeres, las tasas de actividad de las mujeres con hijos mantienen una brecha de casi 20 puntos con sus coetáneas no madres (Lupica, 2013). Brechas aún mayores se observan entre las mujeres-madres con nivel educativo bajo y superior, con 40 puntos porcentuales. La condición de “inactiva” de las madres alcanza al 39,4%, y llega 52,2% cuando se trata de madres con nivel educativo bajo. La maternidad y el bajo nivel educativo aumentan, entre las mujeres que trabajan para el mercado, la precariedad laboral. Las dificultades para conciliar trabajo y cuidado y un mercado laboral excluyente confluyen en una oferta abundante de servicio doméstico. Un 18% de las madres económicamente activas, trabaja en el servicio doméstico (Lupica, 2013). Es decir, las limitaciones para acceder al trabajo remunerado que viven las madres de menores recursos, reproducen su situación de desventaja económica, así como la de sus hijos (Lupica, 2013: 72).

Un aporte esencial de la innovación normativa está asociado a la protección frente a los accidentes de trabajo. En este aspecto el régimen cobra significado de reparación histórica, luego de la sistemática exclusión sufrida por el sector desde la primera Ley de Accidentes de Trabajo de 1915. Las exclusiones fundadas en una concepción del riesgo de trabajo asociada al uso de tecnología no tuvieron continuidad para pensar en las transformaciones del proceso de producción doméstico relacionadas con la innovación tecnológica. La presencia de la tecnología en el hogar (Pérez, 2012) actuó como recurso deslegitimador del trabajo doméstico -remunerado o no-, por sus presuntas virtudes simplificadoras, antes que como una nueva fuente de riesgos, interpretación que recibió en el caso del trabajo industrial.

En general, en materia de riesgos de trabajo, la legislación ha oscilado entre la reparación económica de la enfermedad y el accidente laboral y la protección a los empleadores frente al riesgo del costo económico de la reparación. En este caso, la minimización de costos laborales iría de la mano de la protección, pues el seguro protege frente

al riesgo de un juicio en que el empleador podría perder “la casa o el departamento”.¹¹ Tal riesgo no ha hallado evidencia empírica suficiente en el ámbito de la justicia laboral. Distintas investigaciones han mostrado las dificultades de los trabajadores para acceder a la reparación económica en una situación tanto más desventajosa, con una mayoría de fallos desfavorables en materia de accidentes de trabajo (Vasilachis, 1997 y 2007). La propia LRT ha sido analizada como un marco regulatorio destinado a proteger a los empleadores frente al riesgo de afrontar la reparación material del daño laboral, antes que a los trabajadores frente al riesgo de trabajo.

Otros estudios empíricos han identificado una progresiva disminución de las demandas por accidentes y enfermedades laborales -no proporcional a la accidentalidad laboral-, así como menores oportunidades de reparación económica en los casos judicializados (Cutuli, 2017). En nuestro corpus, la inexistencia de demandas asociadas a enfermedades laborales, la escasez de las vinculadas a accidentes y fallecimiento y sus negativos resultados en materia de reparación económica a los trabajadores, estaban claramente vinculadas a la ausencia de un marco regulatorio en relación a los accidentes laborales. Tal omisión excluía a los accidentes y enfermedades laborales del servicio doméstico de la justicia laboral. De realizar acciones judiciales, debían efectuarse por la vía civil, donde su condición de trabajadoras perdía relevancia.

A lo largo de nuestro análisis, identificamos como un elemento recurrente la dificultad para distinguir la relación laboral en el servicio doméstico de otros vínculos -laborales y no laborales-. Estas dificultades habían sido facilitadoras de la negación de derechos laborales, coadyuvadas por concepciones y valores sobre los roles de género incidentes en las decisiones judiciales. Se distinguió entre dos grandes grupos de yuxtaposiciones: por un lado, las que dificultan la distinción entre el servicio doméstico y relaciones de trabajo no remunerado; y, por otro, las que dificultan la distinción entre el servicio doméstico y otras relaciones laborales.

11 Senadora Negre de Alonso, representante del PJ por la provincia de San Luis, DSSN, 28/11/2012, p. 50.

En cuanto al primer grupo, y en continuidad al Decreto Ley 326, la normativa preserva la construcción de una frontera precisa entre el trabajo remunerado y el no remunerado, a partir de la prohibición de la contratación de familiares para el servicio doméstico. De este modo, se refuerza la obligación de gratuidad en el trabajo doméstico realizado en el marco de relaciones familiares, obligación que recae casi exclusivamente sobre las mujeres. Se priva así, de protección social a gran cantidad de mujeres que se ocupan de trabajo doméstico y de cuidado hacia familiares -incluso de familiares no convivientes-, con la finalidad de facilitar la salida al mercado de otros. Si en nombre de una pretendida “teoría de esferas separadas” (Zelizer, 2009) presumimos que el pago en la esfera doméstica y familiar no es posible, huelga aclarar que en diversos abordajes empíricos se identifican situaciones de pago a familiares por cuidado de niños/as y adultos/as mayores (Faur, 2009; Cutuli, 2012) y que en otros países se ha formalizado, en una amplia batería de políticas de cuidado, el pago a las mujeres que cuidan en el marco de una relación familiar, incluso con subsidio estatal (Jurado Guerrero, 2007).

Ésta demarcación no es intrínseca al contrato de trabajo. Las exclusiones de la LCT no alcanzan tal grado de explicitud y ha llevado amplia jurisprudencia concluir las interpretaciones apropiadas para demarcar el trabajo de ayuda familiar de la relación de dependencia (art. 277 CC). Frente al conflicto judicial en materia de contrato de trabajo y relaciones familiares existen interpretaciones variadas en la jurisprudencia. Pero a diferencia del Régimen Especial, no existe la prohibición explícita de celebrar contrato de trabajo con familiares directos. El impedimento avanza sobre la situación quizás más frecuente de trabajo familiar, e impide a los beneficiarios de ese trabajo que tuvieren la voluntad de garantizar la protección social a las trabajadoras, proveer mediante el aporte de las cargas sociales correspondientes, ese derecho.

La Ley 26.844 modificó el estatus jurídico del servicio doméstico, ampliando notablemente sus derechos. Su ejercicio, sin embargo, es posible solo para el aún minoritario grupo de trabajadoras registradas. Para el resto, los efectos son ambiguos y queda aún pendiente un abordaje acerca de su impacto en el mercado del trabajo no registrado. Allí, las protecciones cobran relevancia solo *ex post facto* de la finalización

del vínculo laboral y mediante un reclamo judicial. Aunque es posible que el mayor nivel de penalización al trabajo no registrado constituya un mecanismo preventivo contra situaciones abusivas, el plazo transcurrido es muy breve como para contar con evidencias empíricas que avalen tal presunción.

En los siguientes apartados, presentaremos el proceso de debate que precedió a la sanción de la ley, así como a las lecturas mediáticas que proliferaron en torno a ella. Diversas aristas del vínculo laboral obtuvieron una atención poco usual. Las representaciones que se transluce en estos discursos ofrecen un indicio de algunos aspectos no escritos del vínculo laboral cuya ruptura requiere plazos más extensos, y al mismo tiempo condiciona la efectivización de los derechos consagrados por la norma.

La invisibilidad persistente

Como hemos repetido a lo largo de este libro, uno de los dos elementos fundantes del estatuto del salariado fue la regulación de las relaciones laborales a través del derecho (Castel, 2010). El derecho del trabajo contiene un principio rector que lo diferencia de manera sustancial del derecho común, y que marca una diferencia vital para el trabajador. Frente a un conflicto entre partes, en la justicia laboral, se explicita la desventaja de una de ellas, y se la compensa a través del principio *in dubio pro operario*. Así, pese al indiscutible carácter discriminatorio del Decreto Ley 326, la posibilidad de reclamar por sus derechos en los tribunales laborales, que ya llevaban más de una década de existencia, y en el caso de la ciudad de Buenos Aires, en un tribunal laboral específico, representó un salto cualitativo en materia de derechos para el servicio doméstico. El Decreto Ley 326 consolidaba desigualdades a través de una legislación discriminatoria, mas al mismo tiempo otorgaba un marco jurídico que brindaba protecciones hasta entonces inexistentes. En este aspecto, el carácter inaugural de la norma, y el reconocimiento a un sector postergado, estaba ya presente:

Que es preocupación fundamental del Gobierno provisional de la Nación, reiteradamente expuesta, mejorar en lo posible las condiciones de vida y de trabajo de toda la población la-

boriosa del país sin excepción; Que dentro de ese orden de ideas, debe ampararse a aquellos sectores cuyas reivindicaciones y necesidades fueron hasta ahora olvidadas o desconocidas; Que en tal situación se encuentra el personal que presta servicios en las casas de familia, realizando una tarea que por su naturaleza y extensión, merece ser incorporada a la legislación social...¹²

Casi seis décadas más tarde, la sanción del Régimen Especial se presenta como la abolición de históricas desigualdades. Así lo expresaba uno de los diputados intervinientes en nombre del oficialismo:

Es positivo salir del régimen semifeudal de la dictadura militar de 1955, para pasar a uno de igualdad y de inclusión social. Todo esto merece el esfuerzo de que seamos sintéticos y de que no hablemos, sobre todo por las compañeras trabajadoras que nos acompañan y a las cuales efectuamos un reconocimiento. (Aplausos en las bancas y en las galerías.)¹³

Como vimos en el capítulo 3, buena parte de las limitaciones del Estatuto, centradas en la protección del bienestar de las familias, tienen su precedente en el proyecto debatido en el marco del gobierno democrático. Es decir, el “régimen semifeudal” instaurado con el Estatuto, se asemeja en muchos aspectos a la regulación antes promovida por el peronismo (Tizziani, 2013). La preocupación por la particularidad del espacio de trabajo y las características del empleador, tiende un puente discursivo no solo entre el proyecto de 1955 y el Decreto Ley 326; el debate legislativo previo a la sanción del Régimen Especial mantiene inquietudes semejantes en relación a los empleadores, en particular en lo relativo a los “costos laborales”.

En el marco de una democracia liberal, las discriminaciones requieren de un entramado simbólico arduo, en particular cuando se parapetan en un marco jurídico que asigna explícitamente diferentes derechos

12 Decreto Ley 326, Considerandos.

13 Diputado Héctor Recalde, representante del FPV, DSDN, 13 de marzo de 2013. Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

a personas de igual condición. Así, la discriminación negativa hacia las trabajadoras de casas particulares halló como principal fundamento una discriminación positiva hacia las y los empleadores. La asignación de la identidad de trabajador al empleador entra en tensión con la noción de desigualdad entre las partes, en la que se sostiene todo el derecho laboral. El empleador adquiere el beneficio de su carácter híbrido a través del derecho a un régimen de contratación que permite deducciones impositivas vinculadas a las cargas sociales y obligaciones que mantienen algunas diferencias con la Ley de Contrato de Trabajo, entre otras.

En el tímido proceso de reconocimiento de derechos, las normativas se apresuran a aclarar el carácter “no lucrativo” de la relación laboral así como el “no productivo” del espacio en que se desarrollan. Como vimos en el capítulo 3, esta distinción vino de la mano de la feminización del servicio doméstico y su homologación con la figura del ama de casa. La distinción alcanza también a las características del empleador, quien en la voz de diversos representantes legislativos sería también “otro trabajador”. Las obligaciones que le corresponden serían pues, inasimilables a las de un empleador normal, pues se presupone que no está en condiciones económicas de afrontar el costo económico de la seguridad social. Ello justifica la descarga de parte de ese costo hacia la propia trabajadora, como se mencionara en el apartado anterior. Si no es sorprendente que desde ciertos sectores proclives a la liberalización del mercado de trabajo se insista una vez más en la reducción del “costo laboral”, es significativo que este argumento sea de peso aún en sectores que se atribuyen la promoción de protección social para la trabajadora, a fin de “no desalentar el empleo”.¹⁴

En una de las intervenciones de diputados se destaca que ello no debiera ser argumento para la discriminación en el derecho laboral:

Entonces, hay que poner en claro que esta norma da a las auxiliares domésticas de casas particulares la categoría de trabajadoras... (aplausos) ...y tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador. Además, el hecho de que el empleador

14 Diputada Ana Corradi de Beltrán, representante del FPV, DSDN, 13 de marzo de 2013. Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

sea otro trabajador no significa que la relación sea distinta. Se trata de una relación entre alguien que emplea y contrata a otra persona para que realice un trabajo. Ese trabajo tiene que realizarse en las condiciones que dice esta norma y bajo ninguna circunstancia tiene que estar atenuado.¹⁵

La analogía entre las partes constituye un obstáculo insalvable para la homologación de derechos con el conjunto de los trabajadores, en especial cuando se trata de trascender del plano simbólico-jurídico al económico, en el que en definitiva se dirime la protección de todos los derechos laborales. Asumir la igualdad de condición entre partes implica, paradójicamente, consentir un valor económico inferior al del resto del trabajo -lo que de hecho ocurre en el actual mercado de trabajo-. En definitiva, consentir la desigualdad. La argumentación en torno a la analogía de estas partes antitéticas, aparece en la discusión en torno a la complejidad de las posibles negociaciones colectivas, en la Cámara de Senadores. Uno de los senadores se muestra preocupado por la ausencia de una representación de los empleadores, utilizando incluso el término “agremiar”:

El problema del Convenio Colectivo de Trabajo es que, acá, estamos en presencia de empleadores que no son los tradicionales del tipo de otras actividades. Acá son trabajadores-empleadores (...) Vamos a tener que agremiar a todos los trabajadores de las distintas actividades, que emplean a personas en casas particulares.¹⁶

La recurrencia de la representación del empleador como trabajador resulta imprescindible para expresar esta preocupación por sus derechos. Resulta menester destacar esta presunta particularidad-debilidad. El razonamiento es falaz, si se tiene en cuenta que pese a la relevancia del servicio doméstico como rama de actividad, su importancia numérica

15 Diputado Agustín Rossi, representante del FPV, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

16 Senador Gerardo Morales, representante de la UCR por la provincia de Jujuy, DSSN, 11 de noviembre de 2012, p. 45.

en relación a los hogares argentinos no resulta tan significativa. ¿Qué razones pueden llevar a presentar como “trabajador” a ese segmento que coincide en su mayor parte con el de más altos ingresos?

El sentido de esta asociación permite avizorar algunas interpretaciones. La mayor parte de los reconocimientos al valor de ese trabajo, tanto en la cámara de Senadores como en la de Diputados, aparecen hacia las trabajadoras domésticas empleadas por la propia familia del o la legisladora, ya sea la actual o la de origen. Ello coloca, por extensión, a las y los legisladores en el rol de empleadores. El uso de la primera persona del plural, recurrente en las intervenciones “todos recordamos”, “quién no se acuerda”, en referencia a la empleada doméstica de la familia actual o de origen, acude a la falacia *ad populum* para incluir a la mayor parte de la población en el colectivo de los empleadores-trabajadores.

Lo cierto es que, siguiendo las estadísticas actuales, para casi del 90% de la población, estos entrañables recuerdos carecen de significado. Puesto que “mayoría” y “privilegio” resultan antinómicos, la protección de los intereses de los empleadores deja de implicar una protección a la clase más aventajada. ¿Cómo sostener si no la identificación de casi todos los legisladores con la parte empleadora, es decir, con un sector de la sociedad minoritario? La construcción discursiva del empleador-trabajador constituye un recurso para preservar privilegios de clase en un contexto en que ya no son defendibles *per se*. Si a mediados del siglo pasado había lugar para expresiones jurídicas que consolidaran las desigualdades, hoy deben ser disueltas en una presunta igualdad que lleva consigo un perjuicio para la parte más débil.

El reconocimiento del empleador como un trabajador lleva implícito un refuerzo de la estratificación, pues es muy probable que ese empleador-trabajador sí tenga acceso a dichas protecciones, aún cuando su situación material sea de mayor privilegio. La pretendida homologación de clase entre empleadores y empleadas diluye la desigualdad en perjuicio de las trabajadoras, quienes deben asumir, por ejemplo, parte del “costo laboral” justamente cuando sus salarios y aportes a la seguridad social son menores. En definitiva, en esta disputa simbólica lo que se dirime es el aspecto material de la relación laboral, en tanto no hay derechos divorciables de los costos directos e indirectos del salario.

En el caso de las trabajadoras-madres -cerca de un tercio del servicio doméstico, contemplando sólo quienes tienen hijos menores a cargo- la AUH ha logrado paliar parte de estas falencias. Esta política de protección, sin embargo, más que la universalización ha implicado la extensión de las protecciones, preservando un régimen estratificado, en el que los asalariados registrados perciben una suma que se funde con el resto del salario, y queda socialmente representada como un derecho individual. Para los perceptores de la AUH, en cambio, es explícito el origen público del ingreso. La aceptación de esta compatibilidad entre AUH y servicio doméstico registrado, inserta en la lógica de limitar los “costos laborales”, antes que homologar esta ocupación con el conjunto del trabajo asalariado, conduce a la convergencia con el trabajo no registrado, el autónomo, el desempleo y la inactividad, que es el perfil de los otros beneficiarios de la AUH.

Su promoción y alcance, sin embargo, son exponentes de un fenómeno más amplio, asociado a las limitadas posibilidades del Estado para asegurar la protección social a través del trabajo formal, tal como queda expuesto en la declaración de uno de los legisladores, quien reconoce la imposibilidad de saber fehacientemente el monto salarial de un trabajador informal, pues para conocerlo “hay que mandar a la CIA a investigar”.¹⁷ La descuidada mención de la popular y cinematográfica agencia norteamericana sugiere la naturalización de la incapacidad del Estado argentino para asegurar equivalente protección social a todos los trabajadores.

Otro aspecto que se dirime en la identificación empleador-trabajador se asocia al rol de reemplazo de la mujer trabajadora con que se concibe el servicio doméstico en la actualidad. En esta tensión, también se disputan los aspectos económicos del vínculo laboral, mas también marca otra ausencia del Estado: la escasez de políticas públicas activas de cuidado. La contratación de servicio doméstico representa para los sectores de ingresos medios-medios altos, no necesariamente un servicio suntuario. Estos vínculos laborales se originan en gran medida, en la necesidad de acudir al mercado allí donde la provisión de servicios

17 Senador Gerardo Morales, representante de la UCR por la provincia de Jujuy, DSSN, 12 de noviembre de 2012, p. 48.

de cuidado es escasa o inexistente, en asociación con un mercado de trabajo de limitadas oportunidades para las mujeres.

En Europa, el país con un mayor porcentaje de servicio doméstico entre la PEA femenina es España -cerca de un 9%- con una limitada oferta de servicios públicos de cuidado -en comparación con otros países europeos- y un régimen laboral que fomenta el pronto retorno al empleo luego del nacimiento de los hijos. En los países nórdicos, por el contrario, el servicio doméstico resulta costoso y su contratación excepcional, asociada a los hogares de alto poder adquisitivo. En Uruguay constituye alrededor del 17%, en Argentina un 15% y en Chile un 11%. La alta representatividad de la rama en el conjunto de la PEA, y en particular en la femenina, ha sido asociada tanto a las desigualdades de clase y las limitadas oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo, como a la escasez de servicios públicos de cuidado, lo que constituiría un estímulo para la mercantilización del cuidado en aquellos sectores con posibilidades materiales de asumir su costo.

La representatividad del sector en el conjunto de la PEA y de la PEA femenina disminuye a lo largo del período analizado en este libro, lo cual profundizaría la tensión entre trabajo y cuidado. La tasa de ocupación femenina ha aumentado en un ritmo superior al sector del servicio doméstico en el último medio siglo. En el mismo período, disminuyó la intensidad horaria y aumentó el pluriempleo en el sector. El envejecimiento de las y los empleadores que contratan servicio doméstico bajo la modalidad “sin retiro” da cuenta de la caída en desuso de esta forma de contratación, que ha sido progresivamente reemplazada por otras más flexibles. Es posible hipotetizar que el trabajo extensivo propio de la modalidad sin retiro haya sido crecientemente sustituido por el trabajo intensivo.

En una investigación anterior (Pérez y Cutuli, 2011) las trabajadoras narraban como una de las principales desventajas del trabajo por horas, la necesidad de realizar en menos tiempo tareas similares a las que se demandan en una jornada de tiempo parcial, completa o sin retiro. Ello conllevaría indirectamente una reducción salarial, aún cuando el salario horario del personal que se desempeña por horas sea superior al que lo hace a jornada completa o sin retiro. En este sentido, las transformaciones en el proceso de trabajo estarían en sintonía con las vividas en otros segmentos del mercado laboral, en que la multiactividad y las

modalidades salariales promotoras de un aumento en la intensidad del trabajo -pago por horas, a destajo, etc.- favorecerían la reducción del precio del trabajo.

Esto puede asociarse, asimismo, con una diversificación en las características socioeconómicas de los hogares empleadores. La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en un contexto de “revolución estancada” y familiarización/privatización de cuidado, han promovido la contratación de servicio doméstico como alternativa para complementar el cuidado de los familiares dependientes. En los hogares de ingresos medios, las contrataciones por hora o a tiempo parcial se integran a un conjunto de prácticas en las que el tiempo de contratación puede asociarse no sólo a las necesidades de cuidado y trabajo doméstico familiares sino también -quizás prioritariamente- a las posibilidades materiales de los empleadores. Así, menos horas pueden implicar la resolución de igual cantidad de trabajo en menor tiempo, en aumento de la intensidad del trabajo.

En un contexto de escasez de políticas activas de cuidado (Aspiazú y Cutuli, 2015), las voces presentes en el debate legislativo se ocupan de destacar la necesidad de las familias de contratar servicio doméstico como única alternativa para permitir la presencia de las mujeres en el espacio público. Las nociones de “trabajo” y “necesidad” aplicadas al empleador translucirían, una vez más, un intento por suavizar las desigualdades de clase intrínsecas a la contratación de este trabajo. Se trata de puentes lingüísticos con la realidad de la trabajadora doméstica. El reconocimiento de la actividad se asocia a su carácter de sostén del trabajo de las mujeres en el espacio público (Pereyra y Poblete, 2015):

Yo pude estudiar, trabajar, puedo ser senadora gracias a que hay personas, trabajadores y trabajadoras, que se ocupan de una cantidad de tareas importantes y que me dan esta tranquilidad de estar aquí representando a los salteños.¹⁸

La relevancia social de la actividad proviene, en palabras de los legisladores, del rol de reemplazo doméstico que permite la presencia en la vida pública. Su valor se funda en el carácter de soporte invisible para

18 Senadora Sonia Escudero, representante del PJ por la provincia de Salta, DSSN, 12 de noviembre de 2012, p. 57.

que otros -y, especialmente, otras- puedan desempeñar roles valiosos. En ocasión de un encuentro multisectorial sobre la situación laboral del sector, una capacitadora bonaerense resaltaba:

...yo siempre les recuerdo a mis alumnas, que el trabajo que ellas hacen es muy importante, porque sin él, la jueza no sería jueza, la médica no sería médica...¹⁹

El servicio doméstico no tendría pues, un valor intrínseco. Lo que le asigna valor es la relevancia de la función social que cumple su empleador(a) en el espacio público. En tal sentido, sería esperable que la mutación de sostenedor del ocio aristocrático a soporte de la vida pública de las clases medias, aportara a su valoración social como trabajo, aunque esas bases son endebles. En términos de mercado, su valoración económica queda subsumida al trabajo de sus empleadoras. Concebido como un servicio de reemplazo de la función de ama de casa, su salario está condenado por definición a la inferioridad, en la medida que su costo sea asumido de manera privada por los hogares y, en especial, por las mujeres. Bajo esta lógica y ante la ausencia de políticas públicas de cuidado y una distribución más igualitaria del trabajo doméstico entre los miembros del hogar, es la brecha salarial entre el servicio doméstico y el resto del trabajo femenino la que estaría sosteniendo la presencia de las mujeres en el espacio público-productivo.

La lógica del reemplazo ancla a estas trabajadoras en el lugar de las peor pagas. Debiera tenerse en cuenta, asimismo, que el esfuerzo de valoración asociado a la función de reemplazo, se produce en un contexto de desvalorización e invisibilización de la relevancia social del trabajo doméstico no remunerado, no reconocido en su aporte a la reproducción de la vida social ni como saber específico. Este mecanismo discursivo habla también de la desvalorización social del cuidado. Es de esperar que, tal como ocurría en la Antigüedad con el trabajo productivo (Arendt, 2003 [1958]), de esa desvalorización devenga su atribución a los sectores sociales menos aventajados: las mujeres pobres.

¹⁹ Capacitadora Upac, La Plata, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Jornadas sobre Servicio Doméstico, agosto 2015.

En otras alocuciones, aún con mención a las actividades que este trabajo implica, lo que supondría un reconocimiento del valor intrínseco del trabajo, se concluye también con la función de reemplazo:

...de muchas que ayudaron a criar a nuestros hijos, que nos acompañaron en un momento de dolor, que preservaron el bienestar de la familia, que prepararon nuestra comida, que nos ayudaron en tantos momentos, que cuidaron a nuestros hijos cuando tuvimos que salir para cumplir con alguna obligación...²⁰

Aunque al ser mencionada en plural por un senador varón, la función de reemplazo podría diluir su carácter generizado, permanece de todas formas la división del trabajo por clase: la idea del reemplazo supone implícitamente la inferioridad salarial de quienes se desempeñan en tareas domésticas y de cuidado (Catani, 2011).

Se transluce asimismo en algunas declaraciones, especialmente las que hacen referencia a la generación de trabajadoras asociada con la infancia de los y las legisladoras, una noción de “ayuda” en que no está tan clara la lógica de reemplazo porque las mujeres de sectores medios y altos en ese período no necesariamente trabajaban para el mercado:

Digo que son valiosos porque su trabajo es muy noble. Son quienes nos ayudan en la crianza de nuestros hijos y nietos, en los quehaceres del hogar, en lo cotidiano de la vida hogareña (...) ¿Cómo olvidarme de aquella mujer que cuidó mi casa, que ayudó a mi madre, que cuidó a sus hijos y que también colaboró años más tarde en el cuidado y crianza de mis tres hijas?²¹

Este rol del servicio doméstico como extensión del ama de casa, característico de los discursos de mediados del siglo XX, es propio de

20 Senador Adolfo Rodríguez Saa, representante del FMP por la provincia de San Luis, DSSN, 12 de noviembre de 2012, p. 62.

21 Diputado Alberto Pérez, representante del FPV, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquígráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

sociedades con una división sexual del trabajo estanca. Las desigualdades de género, no cuestionadas ni modificadas, descomprimen tensión merced a la reproducción de desigualdades de clase intragénero.

Las menciones generizadas del trabajo doméstico no remunerado en el ámbito doméstico giran en torno al “reconocimiento”, siguiendo el binomio de Fraser (2006):

De este modo empezamos a hablar no sólo del trabajo que realizan las empleadas domésticas viendo cómo resguardamos sus derechos, sino que empezamos a hablar del trabajo desarrollado en casas particulares casi en un ciento por ciento por mujeres sin que esté valorizado como corresponde en la economía nacional.²²

La demanda de reconocimiento constituye un avance discursivo frente a la histórica invisibilidad. La concepción del servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado como un *continuum* aporta una perspectiva más integrada de las mujeres como colectivo. Todas aportan a la reproducción social, tanto de manera remunerada como no remunerada. La omisión de las desigualdades de género en la distribución del trabajo doméstico limita las posibilidades de trascender esas desigualdades, pues género y clase se yuxtaponen. Son las mujeres de los sectores más desfavorecidos económicamente quienes cubren, con bajos salarios en los hogares ajenos y con segundas jornadas extenuantes en los propios, el trabajo doméstico y de cuidado del que gran parte de los varones y el Estado están ausentes o con presencias mínimas.

Las desigualdades de clase tienen alguna tímida mención en el debate en Diputados, al referir a la cadena de precarización que se origina en una mercantilización propia del modelo de cuidado “posmoderno” (Hochschild, 2008):

La contratación es más frecuente en sectores de ingresos medios y altos, aunque por ser un servicio requerido por mujeres que también trabajan en el cuidado de niños o mayores, mu-

22 Diputada Alicia Ciciliani, representante del PS, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

chas veces quienes laboran en casas particulares deben venir con otra mujer que cuide a sus propios hijos para poder salir a trabajar.²³

La feminización del mundo doméstico es, una vez más, naturalizada por omisión. Parecieran más factibles de reconocer las desigualdades de clase que las de género, lo que no implica necesariamente un cuestionamiento, pues aparecen naturalizadas y hasta entronizadas como parte del valor de la abnegación:

Todos los sectores políticos están comprometidos con la sanción de este proyecto, que reivindica a cada una de las mujeres que han criado a tantos niños y que han cuidado tantos hogares con amor y compromiso, muchas veces hasta desatendiendo a los suyos para brindar amor y cariño a hijos ajenos desde esa consideración profesional.²⁴

La resignación del cuidado a la propia familia como virtud de la trabajadora conlleva un consentimiento implícito de la desigualdad necesaria para el ejercicio de ese vínculo laboral. Tal tensión remite a la paradoja con que Rousseau penalizaba a las nodrizas en el siglo XVIII. Si priorizaban la atención del hijo propio sobre el del amo, sería mala nodriza; si ponía por delante la atención del hijo del amo, sería mala madre (Knibielher, 1996). Resulta paradójico además, si observamos otra intervención en que se resalta como “valor supremo” el cuidado del hogar y de los propios hijos. Nuevamente el reconocimiento de los derechos del servicio doméstico se presenta como oportuno para dar reconocimiento al trabajo doméstico no remunerado. Dadas las explícitas desigualdades de clase que asumen estos discursos esencialistas, la mención del trabajo doméstico no remunerado diluye la reivindicación laboral que implica la sanción de la nueva ley al homologar situaciones

23 Diputada Nora Iturraspe, representante de la Unidad Popular, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

24 Diputada Stella Maris Leverberg, representante del Frente Renovador de la Concordia, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

que implican grados diversos de desigualdad. Tal como se le cuestionaba a Betty Friedan (2009 [1963]), la exhibición de la situación desventajosa de la mujer ama de casa, madre y esposa transita el riesgo de invisibilizar, o en este caso diluir, situaciones de injusticia mayor (hooks, 1984).

Por otro lado, las políticas públicas también deben tener en cuenta que el trabajo que desarrollan las mujeres en sus casas tiene un valor y debemos aprender a cuantificar económicamente esa tarea, que consiste en dedicarse y atender a la casa, a los hijos, etcétera, y que para que el día de mañana puedan pensar en jubilarse de alguna forma. Es importantísimo que consideremos el **valor supremo** que para toda mujer significa trabajar en el hogar, en la crianza de los hijos, en la atención de la familia.²⁵

La superposición entre el servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado, que en esta investigación hemos identificado con la existencia de un “régimen de invisibilidad”, aparece como un mecanismo de dudosa eficacia para promover vínculos más igualitarios en términos de género y clase. Si el servicio doméstico es utilizado para asignar valor económico al trabajo doméstico no remunerado, se traslada la subvaloración económica del primero al segundo. Si el primero se define en función de los mandatos asociados a la gratuidad y la abnegación asignados al trabajo realizado por las mujeres en sus hogares, se refuerza la subvaloración económica propia de un mercado de trabajo con las características del servicio doméstico. Retomando el dilema propuesto Fraser, sin redistribución no parece factible alcanzar el reconocimiento. Promover reconocimiento sin hablar de la distribución desigual de género y clase del trabajo doméstico equivale a reproducir discursos que sostienen esas desigualdades.

25 Diputada Alicia Comelli, representante de Unión Federal de las Provincias, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>, negritas nuestras.

Quién realiza el trabajo y cuál es su función social constituyen preguntas centrales a la hora de definir los derechos laborales de este colectivo de trabajadoras. Se trata de un debate que trasciende las especulaciones filosóficas. Su discriminación normativa ha sido fundamentada en sus características extrínsecas. En la LCT, lo que distingue al trabajo de aquello que, a efectos jurídicos, no lo es, es la remuneración. Sin embargo, esa cualidad no hace distinguible al servicio doméstico de cualquier trabajo remunerado. Es el rol ejercido por el empleador el que, en la letra de la ley, subyace a las discriminaciones normativas. La diferencia entre “establecimiento” y “unidad familiar”, entre “fines económicos o benéficos” y “que no importe lucro o beneficio económico directo”, fundamentó la distinción normativa entre el servicio doméstico y el resto del trabajo asalariado tanto en el Decreto Ley 326 como en el actual Régimen Especial, aún cuando el estatus jurídico del servicio doméstico haya mejorado. Remite, en definitiva, a la división entre trabajo productivo e improductivo instalada desde diversos espectros del arco ideológico.

La recurrencia de la valoración del servicio doméstico a través de su función de soporte o reemplazo adquiere un carácter paradójico. Por tratarse de actividades propias del espacio doméstico, que los miembros del hogar podrían realizar para sí mismos, o las amas de casa desarrollar de manera gratuita para los miembros del hogar, pareciera claro que no revisten un beneficio mercantil para quien las recibe. Sin embargo, si ese soporte o reemplazo constituye la condición para la presencia pública/mercantil del empleador/a en ámbitos lucrativos, resulta condición *sine qua non* para la obtención de dicho beneficio económico.

El seguimiento del debate legislativo en ambas cámaras deja entrever que, más allá de las filiaciones partidarias e ideológicas, los legisladores se identifican con las y los empleadores. Si los legisladores se erigen como representantes de una presunta mayoría, es llamativo que aquella interpelada en los discursos sea el 10% de los hogares, el quintil más alto de ingresos, y no el 20% de las trabajadoras, y al mismo tiempo, el quintil más bajo. Como observamos, solo una intervención se identifica con el rol de trabajadora, al hacer referencia a la propia madre de un legislador. Como veremos en el próximo acápite, en la prensa escrita, la comunicación adquiere un cariz similar.

Una comunidad imaginada de empleadores

A continuación, proponemos un repaso por las divergencias y continuidades discursivas construidas en torno a la sanción del Régimen a través de las noticias publicadas en las versiones digitales de tres diarios de edición nacional: *La Nación*, *Clarín* y *Página 12*. Sus diversas tradiciones editoriales nos permiten identificar un escenario social frente a la recepción inicial de la ley, en la medida que la información refleja y, a la vez, construye un universo interpretativo en torno a las implicancias de su sanción. Las noticias citadas transcurren entre marzo de 2010, fecha en que el proyecto de ley es enviado desde el Ejecutivo para su tratamiento, hasta diciembre de 2016, con la última actualización salarial.

En el diario *La Nación*, las políticas que avizoraban una confluencia entre el servicio doméstico y el conjunto de los asalariados, transitaron a horcajadas entre al reconocimiento y el exceso.²⁶ Las referencias a más y nuevos derechos se constituyeron en una temática frecuente, a través de diversas noticias periódicas destinadas a informar a los empleadores los costos laborales y las obligaciones jurídicas asociadas a la contratación de personal doméstico.

La “comunidad imaginada” (Anderson, 1993) que se construye a lo largo de estas noticias identifica al lector con un empleador agnérico, cuya necesidad es estar informado acerca de las obligaciones que devienen de la contratación. Según el historiador Benedict Anderson (1993), la información económica que circulaba en la prensa escrita norteamericana habría resultado crucial para la construcción de las identidades nacionales. Esta comunidad de intereses económicos sería pues, el soporte de intereses políticos comunes también. Así, las regulaciones laborales serían presentadas con cierta resistencia, aunque con el firme interés de adaptarse a los cambios normativos a fin de evi-

26 Ver, por ejemplo, “El personal de casas particulares tiene cada vez más derechos”, *La Nación*, 29 de agosto de 2014, disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1705582-el-personal-de-casas-particulares-tiene-cada-vez-mas-derechos>. Última visita: 22 de marzo de 2017; “Personal de casas particulares, ahora con seguro de riesgos de trabajo”, *La Nación*, 28 de septiembre de 2014, disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1731033-personal-de-casas-particulares-ahora-con-seguro-de-riesgos-del-trabajo>. Última visita: 22 de marzo de 2017.

tar dificultades legales. La referencia a prestigiosos estudios jurídicos como redactores y/o auspiciantes de algunas de estas noticias publicadas en los suplementos “Empleo” o “Economía” parecen destinadas a espantar el “fantasma del juicio”, también referido en los debates legislativos. Si bien existe un reconocimiento tácito acerca de la precariedad de los contratos de trabajo en el sector, se asume como principal explicación el incumplimiento involuntario de las normativas. Las irregularidades en las contrataciones se vinculan a la desinformación de los empleadores, antes que a omisiones de mala fe.²⁷

Con un perfil de crónica, en que la homologación entre destinatario y empleador no es tan transparente, en otra nota²⁸ se describe las desventajas de las trabajadoras en el mercado laboral en cuanto a salarios, derechos laborales y condiciones de contratación, en base a información estadística proveniente de la Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad de Buenos Aires. La nota pone rostro a los datos a través de dos historias de trabajadoras, una peruana y otra argentina. En ambos relatos se destaca la bondad de los empleadores, mientras se omite información que se había presentado como relevante para evaluar las condiciones de trabajo del sector: salarios y registración laboral. El contraste entre las historias en primera persona y la estadística es notorio: magros salarios, mayoría de trabajo no registrado, bajo nivel educativo. Las historias “reales” reflejan por su parte, gratitud y bienestar. Destinada, una vez más, a los empleadores como público lector, buscaban proveer una sensación de calma ante un panorama laboral injusto con el que el lector tiene hacia el final posibilidad de distanciarse. El distanciamiento con las situaciones de abuso laboral crece a través de en otra nota titulada “Los ‘criaditos’ en Paraguay, esclavos domés-

27 “La contratación de personal doméstico generalmente se realiza de manera informal en la creencia de que no existe un deber de inscripción”, *La Nación*, 29 de agosto de 2014.

28 “Una de cada diez porteñas que trabaja lo hace en el servicio doméstico”, *La Nación*, 09 de mayo de 2015. Disponible en <http://www.lanacion.com.ar/1791255-una-de-cada-diez-portenas-que-trabaja-lo-hace-en-el-servicio-domestico>, última visita 22 de marzo de 2017.

ticos en pleno siglo XXI”.²⁹ La crónica ubica el trabajo infantil y las relaciones de sujeción en un país limítrofe, lo que aleja las posibilidades de identificación con los sujetos implicados en ese vínculo.

En diversos abordajes empíricos se han identificado relatos de trabajadoras que comenzaron sus labores en el servicio doméstico en la niñez y adolescencia (Pérez y Cutuli, 2011; Cutuli, 2017). El trabajo infantil habría sido uno de los puntos álgidos en el debate en comisiones, dada la complejidad de su reglamentación. La ley prevé el trabajo de adolescentes de 16 y 17 años, e impone a los empleadores la obligación de garantizar la escolaridad obligatoria. Éste es el acuerdo tácito y con frecuencia incumplido en las relaciones de criadazgo paraguayas, según relata la crónica. Entre la tragedia y la lucha por el ascenso social, las historias en primera persona narran los sufrimientos de la esclavitud doméstica. A diferencia de las trabajadoras residentes en Buenos Aires, no hay “buenas personas” entre los empleadores, fácilmente identificables como victimarios o abusadores a partir del extrañamiento. No aparece ninguna comparación ni referencia a las situaciones locales de trabajo infantil y adolescente, asumidas como inexistentes a partir de su omisión.

En el diario *Clarín*, también prevalece la información dirigida a la parte empleadora. Pueden observarse, sin embargo, algunos matices respecto al lector construido. En primer lugar, es de destacar que buena parte de las notas destinadas a informar sobre derechos laborales del servicio doméstico forman parte del suplemento femenino “Entre mujeres”. De este modo se reconoce, mas al mismo tiempo se refuerza, el carácter generizado que asumen ambas partes de esta relación laboral. Ubicar el tema en una sección femenina implica una prevalencia del aspecto vinculado a la organización doméstica sobre los intereses de clase implicados. La denominación “Entre mujeres” asume generización y al mismo tiempo igualdad al interior de la comunidad de lectores. Así, en una misma nota, bajo el formato de entrevista a un abogado, la periodista realiza preguntas de interés para las empleadoras, y otras -las menos- centradas en el interés de las trabajadoras. En el texto se

29 *La Nación*, 23 de julio de 2015. Disponible en <http://www.lanacion.com.ar/1812675-los-criaditos-en-paraguay-esclavos-domesticos-en-pleno-siglo-xxi>, última visita 22 de marzo de 2017.

invisibiliza la feminidad antes asumida a través del genérico masculino que refiere al “empleado doméstico”.³⁰ La información aparece bajo volantas que refieren a la “ayuda” doméstica, para enumerar luego los derechos laborales del sector. A diferencia de los textos de *La Nación*, los de *Clarín* hacen referencia, aunque en una jerarquía diferenciada por la cantidad de información dirigida a cada una de las partes, a intereses y necesidades de la parte trabajadora.

En las noticias que informaban sobre el tratamiento y sanción de la Ley 26.844, la innovación legislativa aparece en *Clarín* como homologación de los derechos que ya le correspondían al resto de los trabajadores. Bajo el título “Fuertes cambios para las empleadas domésticas”, se indica que

Por primera vez las empleadas domésticas podrán conquistar los mismos derechos que desde hace más de seis décadas disfrutaban el resto de los trabajadores: un empleo con vacaciones pagas, licencia por maternidad, aguinaldo e indemnización por despido.³¹

La clave de equiparación de derechos es la línea editorial que atraviesan todas las publicaciones del diario *Página 12* en relación con el Régimen Especial. Bajo el título “Con el mismo derecho”, se anuncia su sanción, y se comparan los derechos laborales con los vigentes en el marco del Decreto Ley 326.³² Un año más tarde, se anuncia la reglamentación del Régimen bajo la volanta “Un paso hacia la igualdad laboral”.³³ En este diario, la información transita la sección Económica y el suplemento

30 *Clarín*, 18 de noviembre de 2013. Disponible en http://www.clarin.com/ieco/economia/Fuertes-cambios-empleadas-domesticas_0_Bk-5s-Hpw7g.html, última visita 22 de marzo de 2017.

31 Ídem.

32 “Con el mismo derecho”, *Página 12*, 14 de marzo de 2013. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-215787-2013-03-14.html>, última visita 22 de marzo de 2017.

33 “El personal doméstico, con régimen reglamentado”, *Página 12*, 16 de abril de 2014. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-244256-2014-04-16.html>, última visita 22 de marzo de 2017.

Las 12. En la primera se agrupan las notas destinadas a informar sobre los avances en materia de derechos laborales, mientras que en el suplemento de mujeres se apunta a las crónicas y análisis sociales sobre el servicio doméstico. Los especialistas consultados no son abogados laboralistas sino investigadoras que abordan el tema desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas.

En “La política de la mugre: las dos caras del servicio doméstico”³⁴, publicado en el suplemento *Las 12*, la comunidad lectora es femenina, es feminista, y una vez más, es empleadora. La empatía se construye con las profesionales de clase media que hallan en la contratación de este trabajo la única alternativa para el éxito en la vida pública. Las tensiones de género y clase presentes en estas relaciones laborales eran revisadas en el marco del envío del proyecto de ley por parte del Ejecutivo, en el año 2010. El Estado aparece no solo en su rol de regulador sino de proveedor -ausente- de cuidado. El vínculo laboral se complejiza al trascender el trabajo doméstico y de cuidado como parte de la esfera privada. Aquí se expresa un “dilema ético” en torno a la contratación de personal doméstico, asociado a la condición de intelectual feminista de la empleadora entrevistada. Tal dilema parece saldarse, en sus declaraciones, a través del cumplimiento de las normativas vigentes, incluyendo un salario “de acuerdo con la legislación vigente” y en la convicción de que “da” trabajo.³⁵

La definición del empleador como “dador de empleo”, si bien no es privativa de las relaciones laborales del servicio doméstico, ha sido referida con insistencia para volver sobre la particularidad de estos empleadores-trabajadores. El viraje del concepto de empleador al de dador de empleo ha ganado consenso en tiempos de desempleo masivo. El trabajo, en lugar de productor de bienes, trasmuta a bien en sí mismo (Gorz, 1995; Meda, 1998), y por lo tanto factible de escasez. Ante toda conquista laboral en tiempos de desempleo, no tardan en aparecer las voces que alertan sobre los riesgos de desalentar la contratación.

34 *Página 12*. Suplemento “Las 12”, 11 de junio de 2010. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-5768-2010-06-13.html>, última visita 22 de marzo de 2017.

35 Ídem.

Así, en lugar de constituirse en el beneficiario del trabajo por cuenta ajena, esencia de la concepción jurídica del empleador, su rol social se funde con el de un benefactor, “da” trabajo. “Dar trabajo”, ya no implica demandar atenciones de un tercero, como se dice en el lenguaje corriente cuando un niño “da trabajo”, aunque bien valdría la expresión para los beneficiarios del servicio doméstico. “Da” un bien escaso, y en tanto benefactor, es lícito que el Estado facilite su labor a través de deducciones impositivas y una normativa que modere exigencias. La desdibujada participación del Estado en el cuidado y los roles de género aún estancos transformarían la contratación de servicio doméstico en un derecho para las mujeres que aspiran a conciliar una carrera profesional con la maternidad. La función de reemplazo del ama de casa sería, como veníamos observando a través del debate legislativo, el sentido público de esta actividad desarrollada en el espacio privado. Como ha analizado Francisca Pereyra (2015) a través de las voces de las empleadoras, éste sería el aspecto más valorado del servicio doméstico. Ello no implica, sin embargo, un correlato con el reconocimiento formal de los derechos laborales, puesto que existen diversos fundamentos para eludirlos, incluso en nombre del presunto deseo o interés de las trabajadoras.

La voz de las otras trabajadoras, las que “reciben” el trabajo, solo aparece alejada en las coordenadas tiempo-espacio, a través de referencias a las tensiones de género, raza y clase presentes en el feminismo estadounidense. “No queremos abandonar nuestras cocinas, si no las de ustedes”³⁶, alertaba a las feministas blancas, una mujer negra cuyo nombre no trascendió, y aparece citada en la nota a través de la narración de Caroline Heylbun, una feminista blanca. “Antes que cuidar a tus hijos, me quedo en mi casa a cuidar al mío”³⁷, relata en una red social, en 2016, una trabajadora que, ya se le había anticipado, no podría llevar a su hijo al lugar de trabajo cuando éste naciera.

36 Ídem.

37 Comentario en un grupo abierto de Facebook sobre búsquedas laborales de servicio doméstico. No se realiza referencia textual para preservar la identidad de la autora y del grupo. Septiembre de 2016.

Son voces no citadas en *Las 12*. No son académicas, no son reconocidas como feministas. Aún más ausentes que en *La nación*, se habla con académicas, se cita a sociólogas, se hace referencia a la narrativa cinematográfica. Se habla de ellas, mas no con ellas. La fotografía que acompaña a la nota aparece como crítica de una invisibilidad que su discurso reproduce. La imagen de la empleada doméstica uniformada que acompañaba a su empleadora en el cacerolazo de 2011 ha sido difundida como expresión de la imposibilidad de la trabajadora de expresarse con voz propia, y ser obligada a asumir la expresión política de su empleadora. Quien golpea la cacerola es la empleada, mientras la empleadora marcha con las manos libres. En este discurso periodístico, aun cuando se ponen sobre el tapete cuestiones no mencionadas en otros más difundidos, la posibilidad de expresarse en primera persona o de ser interpelada por el discurso público sigue vedada para las trabajadoras. Parafraseando a Spivak (2003), la subalterna no puede hablar.

La universalización del estadísticamente minoritario hogar de clase media-media alta con doble proveedor y servicio doméstico es el lugar común en que confluyen las miradas sobre este trabajo. “¿Quién no tuvo un quilombo con una empleada doméstica?”, acotó alguna vez un funcionario vinculado con el Ministerio de Trabajo, “¿A quién no lo cuidó una empleada doméstica?”, reflexionó en una ocasión una investigadora. Quizás la única marca sutil entre las intervenciones de los legisladores y la prensa escrita, sea el carácter explícito o implícito de las generalizaciones. Por omisión, las voces periodísticas asumen una comunicación de empleador a empleador, o de empleadora a empleadora. En algunos casos se hace explícita esa universalización, cuando se relata, también en el artículo de *Página 12*, que el “ama de casa (...) en su gran mayoría” está trabajando fuera del hogar, y a su regreso “si puede” deja a la empleada doméstica un listado de compras que incluye la decisión sobre qué artículo de limpieza elegir.³⁸ Lo cierto es que el estereotipo de mujer moderna, hiperactiva, a la vez madre y profesional, asistida silenciosamente por una trabajadora “sin rostro” resulta aún en el siglo XXI una excepcionalidad estadística (Gasparini y Marchioni, 2015).

38 “La señora sin rostro”, *Página 12*, 11 de junio de 2010. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/subnotas/5768-611-2010-06-13.html>, última visita 22 de marzo de 2017.

Las denuncias de invisibilización del servicio doméstico, numeroso si nos enfocamos en el mercado de trabajo femenino, pero minoritario si torcemos la mirada hacia el universo de los hogares que lo consumen, omiten en su mayoría al amplio universo de mujeres en condición “inactiva”. El cuidado precario asociado al trabajo precario (Cutuli, 2012) es, parafraseando a Betty Friedan (2009 [1963]), el “problema sin nombre” sobre el que sientan las bases de su desarrollo profesional las mujeres de alto nivel educativo que “dan” trabajo a las de menores ingresos. Trabajo que aún de acuerdo con la legislación vigente, recibe un salario equivalente a un cuarto o como mucho un tercio del de las mujeres que se enfrentan al dilema de disputar la distribución del trabajo doméstico al interior de los hogares y asumir la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado, o descomprimir esas tensiones en el mercado. Sin mujeres pobres, es un pacto imposible. El dilema planteado por Fraser no se transita en esta agenda construida por medios de comunicación en que emisor y receptor son uno en términos de clase. El problema tiene nombre: desigualdad.

¿Se vislumbra una bifurcación o una la confluencia? La sanción del Régimen Especial, en perspectiva internacional, se integra a una tendencia de más amplio alcance en materia de regulación de las relaciones laborales en el servicio doméstico, y de equiparamiento de derechos laborales con las normativas que regulaban al contrato de trabajo en todas sus formas asalariadas. Al acercar el foco al contexto local, el Régimen Especial puede insertarse en un escenario de freno a las tendencias flexibilizadoras que tuvieron su auge en la década de 1990, que ya habían dejado una huella imborrable en el mercado de trabajo. Algunas normativas, como la modificación a la LRT en 2012, pusieron en duda las intenciones protectoras de los derechos del trabajo, al empujar los accidentes y enfermedades laborales al ámbito de la justicia civil, bajo argumentos que retomaron los lugares comunes propios de la ola flexibilizadora: “industria del juicio”, “protección de los puestos de trabajo”. Estos elementos cobran una nueva fuerza al tiempo que se escriben estas líneas, en un escenario en el que se propone relativizar los derechos laborales consagrados en la LCT.

En términos históricos, el Régimen Especial llega con la intención de acercar el servicio doméstico a los derechos consagrados por la LCT, cuando gran parte de los trabajadores están excluidos *de facto* o *de iure* de ella. En este sentido, el propio mercado de trabajo se bifurca de la LCT, proceso que Ackerman ha denominado “fuga” del derecho, y no constituye una particularidad local. La LCT fue concebida para una modalidad de trabajo asalariado que ha dejado de ser la norma en las últimas tres décadas. En este sentido, es el trabajo asalariado en su conjunto el que ha adoptado formas precarias, flexibles, desprotegidas, y que lo acercan a aquello que históricamente sufrió el servicio doméstico. En este marco, resulta difícil imaginar una consolidación del estatuto del salariado en el servicio doméstico, cuando cerca de la mitad de los trabajadores se encuentran excluidos de él. Y aún más, cuando promediando el siglo XX, y en el cénit de la protección de los derechos laborales, el servicio doméstico se vio confinado a un reconocimiento jurídico desventajoso, y marginado sistemáticamente de las normas que consolidaron el derecho laboral.

Con todo, el reconocimiento jurídico de los derechos laborales tiene una potencialidad simbólica que no es de desdeñar. La norma pone en falta a la mayoría de empleadores que no la respetan. Su reciente sanción permite todavía ver sentidos positivos pese a su masivo incumplimiento. En la medida que se naturalice el costo nulo que implica su omisión, otras políticas deberán actualizar su sentido para retomar el camino hacia la confluencia. Si su predecesora directa, el Decreto Ley 326 abrió las puertas de la justicia laboral al servicio doméstico, el Régimen Especial amplía esa apertura, acercándolo así al estatuto del salariado. La crisis del trabajo asalariado excede tanto al servicio doméstico como a estas páginas. Si el servicio doméstico ha consolidado como principal función la del reemplazo, lo que supone un mercado laboral segmentado en términos de género y clase, la existencia de una normativa protectora constituye un resguardo frente a estas desigualdades.

CONSIDERACIONES FINALES

Inés Pérez

¿Es el trabajo el mejor mecanismo para establecer protecciones sociales? Y en todo caso, ¿qué trabajo? A lo largo de este libro mostramos que el régimen del salariado se construyó sobre nociones androcéntricas, excluyendo aquellas actividades que quedaban fuera de su estrecha definición. Si la intervención pública permitió que los y las trabajadoras accedieran a distintas protecciones que los llevaron del reino de la servidumbre al de la libertad (Castel, 2010), las restricciones conceptuales que marcaron los quehaceres regulatorios del Estado conformaron áreas marginales, no solo convalidando la existencia de un mercado de trabajo fragmentario y desigual, sino además contribuyendo a reproducirlo. A lo largo del libro, mostramos que la creación de esas áreas marginales tuvieron un claro sesgo de género: los juegos de inclusión/exclusión del servicio doméstico en los derechos laborales sancionados para otras y otros trabajadores estuvieron signados por la feminización de esa actividad, en términos de la proporción de mujeres ocupadas, y por su definición crecientemente cercana al trabajo doméstico no remunerado.

Las nociones androcéntricas no solo dominaron la esfera de la producción de los marcos normativos. Como hemos mostrado, en términos generales, los usos de la ley reforzaron las desigualdades entre trabajadores, dejando al servicio doméstico en una posición de fuerte vulnerabilidad. El texto de la ley y sus interpretaciones conformaron un régimen de invisibilidad para el sector, dificultando su caracterización como trabajo, y admitiendo que las desventajas experimentadas por las trabajadoras de casas particulares fueran extendidas a otras mujeres. Lo que resulta especialmente significativo es que en un fuero que retoma los principios del derecho del trabajo, es decir que se propone compensar las posiciones desiguales de trabajadores y empleadores

privilegiando, en caso de duda, la posición de los primeros, los fallos hayan tendido a favorecer a la parte empleadora. Como mostramos en el último capítulo, la “comunidad imaginada” entre legisladores, jueces y empleadores es aún visible en el presente y es parte de los sentidos contruidos por los medios masivos de comunicación de distintas tendencias ideológico-políticas.

Ahora bien, no solo el régimen del salariado, y sus sesgos androcéntricos, son el resultado de una construcción histórica. La propia definición del servicio doméstico también lo es y, tal como hemos visto, ha variado a través del tiempo. Su identificación como un trabajo femenino, que se desarrolla en el interior del hogar y que no produce ganancia económica para quienes lo contratan, que quedó cristalizada con la sanción del Decreto Ley 326, no era un dato evidente a mediados de siglo. Los proyectos previos de regulación de este trabajo daban definiciones alternativas, que estaban en sintonía con una definición social que incluía ocupaciones desarrolladas fuera del hogar y que, en la mirada de los contemporáneos, producían lucro para los empleadores. La desmarcación de esas ocupaciones fue el resultado de las acciones de trabajadores que, buscando aumentar sus derechos, validaron las nociones androcéntricas utilizadas por el Estado. La equiparación del servicio doméstico con el trabajo doméstico no remunerado, y la relevancia que adquirió la figura del ama de casa a la hora de discutir los derechos de quienes lo desempeñaban también fue fruto de cambios en las representaciones sociales del trabajo doméstico no remunerado, en el contexto de una reedición del modelo de mujer doméstica.

Dicho acercamiento redundó en una particular (des)valorización de este trabajo cuyas consecuencias aún hoy son visibles. El cambio en la legislación analizado en el último capítulo amplió notablemente los derechos de las trabajadoras. Sin embargo, como han mostrado distintas investigaciones, el escaso reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados, remunerado o no, y su identificación como un trabajo femenino, han supuesto importantes obstáculos no solo para esta política, sino también para la mayor parte de aquellas tendientes a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares (Devetter, 2013; Tomei, 2011; Bailly, Devetter and Horn, 2013). En tanto el trabajo doméstico y de cuidados siga siendo visto como un trabajo “no

cualificado”, que no produce valor social (Anderson, 2000; Gutiérrez Rodríguez, 2013; Pérez y Stallaert, 2016), es de esperar que dichas políticas seguirán teniendo efectos limitados, permaneciendo el trabajo en casas particulares como una ocupación menos atada a tareas específicas, que a una actitud de deferencia esperada por los empleadores (Rollins, 1985; Romero, 1992; Tizziani y Gorbán, 2014).

En un escenario donde el trabajo informal representa aproximadamente la mitad del mercado de trabajo en la Argentina, quizá sea pertinente volver sobre la pregunta que nos hacíamos al inicio de estos párrafos. ¿El trabajo sigue siendo a inicios del siglo XXI el mejor medio para establecer los derechos sociales o la distribución de la riqueza socialmente producida? Hace ya algunas décadas, atentos a las fuertes transformaciones en el mundo del trabajo, algunos intelectuales pensaban en otros mecanismos que podían resultar más inclusivos, como el salario ciudadano, alegando que el trabajo que da acceso a derechos era cada vez menos significativo en la experiencia de las y los trabajadores (Gorz, 1998). El caso es que con la intensificación de los flujos migratorios, la ciudadanía parece también un criterio demasiado excluyente. Esto es particularmente relevante para quienes desarrollan trabajo doméstico y de cuidados remunerados, dada la fuerte presencia de trabajadoras migrantes en el sector (para la Argentina, ver Buccafusa y Serulnicoff, 2005). Por otro lado, en un escenario en que se propone flexibilizar el piso de derechos establecidos por la LCT, resulta claro que aquellos asociados al trabajo siguen siendo centrales.

Volvamos, entonces, a la segunda pregunta que nos hacíamos: si los derechos sociales adscriptos al trabajo son por el momento insustituibles, quizá habría que pensar en mecanismos que incluyan a la creciente masa de trabajadoras y trabajadores excluidos. Como hemos visto, los aspectos afectivos de las relaciones establecidas en el marco del servicio doméstico no necesariamente son un obstáculo para su valorización. El reconocimiento de sus derechos en parte se apoyó en ellos, del mismo modo en que las trabajadoras, en algunos contextos, los utilizaron para legitimar sus demandas ante las instituciones judiciales. Es posible que los límites provengan no tanto de sus particularidades, como de las nociones androcéntricas que han informado las definiciones del trabajo sobre la que se construyeron los derechos

laborales. En este sentido, y teniendo en cuenta que esa noción ha quedado estrecha a efectos del conjunto del trabajo asalariado, y no tan solo del servicio doméstico, resulta imprescindible imaginar nuevas herramientas que nos permitan construir una sociedad más justa e igualitaria. Con ese horizonte en la mira, es que ahora cerramos nuestro libro. A ese porvenir, de entre los varios que se bifurcan a partir del presente, es que quisiéramos dejarlo.

BIBLIOGRAFÍA

- Acha, O. (2012-2013), “La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales* No. 5/6.
- (2014), *Crónica sentimental de la Argentina peronista. Sexo, inconsciente e ideología, 1945-1955*. Buenos Aires, Prometeo.
- Ackerman, M. (2007), “El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo*, Año 3, No. 4.
- Actis Di Pasquale, E. y M. E. Lanari (2015), “El mercado laboral escenario de desigualdades persistentes. Las brechas abiertas de Argentina”, en Lanari, M. E. y C. Hasanbegovic (eds.), *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras*. Mar del Plata, Eudem, pp. 213-270.
- Aguilar, P. (2014), *El hogar como problema y como solución. Una mirada genealógica de la domesticidad a través de las políticas sociales. Argentina, 1890-1940*. Buenos Aires, Ediciones del CCC.
- Albert, H. (2007), *La ciencia del derecho como ciencia real*. México, Fontamara.
- Alegre, P. y otros (2011), *Diagnóstico de la situación socioproductiva del Partido de General Pueyrredon. Grupos vulnerables y políticas de cohesión*. Proyecto UNMdP-MGPEU-LA-WIN European Union and Latin America for Welfare INTEGRATED POLICIES” - DCI-ALA/19.09.01/2008/19157/161-164/URB-AL III-57, Mar del Plata, UNMdP.
- Allemandi, C. (2012), “El servicio doméstico en el marco de las transformaciones de la ciudad de Buenos Aires, 1869-1914”, *Diálogos*, Vol. 16, No. 2.
- (2017), *Sirvientas, criados y nodrizas. Una aproximación a las condiciones de vida y de trabajo en la ciudad de Buenos Aires a partir del servicio doméstico (fines del siglo XIX y principios del XX)*. Buenos Aires, Teseo-Universidad de San Andrés.
- Anderson, B. (1993), *Comunidades imaginadas. Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Anderson, B. (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labor*. London, Zed Books.
- Anker, R. (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, No. 3.
- Arendt, H. (2003 [1958]), *La condición humana*. Buenos Aires, Paidós.
- Arias, P. y F. Wilson (1997), *La aguja y el surco. Cambio regional y relaciones de género en la industria de la ropa en México*. Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- Arizpe, L. (1977), “Women in the Informal Labor Sector: The Case of Mexico City”, *Signs*, Vol. 3, No. 1.
- Armus, D. (2007), *La ciudad impura. Salud, tuberculosis y cultura en Buenos Aires, 1870-1950*. Buenos Aires, Edhasa.

- Aronowitz, S. (1992), *The politics of identity: Class, culture, social movements*. Psychology Press.
- Bailey F., F-X. Devetter and F. Horn (2014), "Can working and employment conditions in the personal services sector be improved?", *Cambridge Journal of Economics*, No. 37.
- Becker, G. (1987), *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza.
- Benería, L. (2006), "Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación", *Nómadas*, No. 24.
- Bernardino-Costa, B. (2007), "Sindicatos das trabalhadoras domesticas no Brasil: Teorias da descolonização e saberes subalternos." Tesis de doctorado, Universidad de Brasilia.
- Birgin, H. (2009), "Sin acceso a la justicia: el caso de las trabajadoras domésticas en Argentina", en M. E. Valenzuela y C. Mora, (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Blackett, A. (2011), "Introduction : Regulating Decent Work for Domestic Workers", *Canadian Journal of Women and Law*, No. 23.
- Blofield, M. (2009), "Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America", *Latin American Research Review*, Vol. 44, No. 1.
- Blum, A. (2003), "Cleaning the Revolutionary Household: Domestic Servants and Public Welfare in Mexico City, 1900–1935", *Journal of Women's History*, Vol. 15, No. 4.
- (2011), "Speaking of Work and Family: Reciprocity, Child Labor, and Social Reproduction, Mexico City, 1920-1940", *Hispanic American Historical Review*, Vol. 91, No. 1.
- Borderías, C., C. Carrasco y C. Allemany (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid, Economía Crítica.
- Brites, J. (2003), "Serviço Doméstico: elementos políticos de um campo desprovido de ilusões", *Campos: Revista de Antropologia Social*, Curitiba, No. 3.
- (2007), "Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores", *Cadernos Pagú*, No. 29.
- Buccafusa, S. M. y M. L. Serulnicoff (2005), "Servicio doméstico en la Argentina. Condición laboral y feminización migratoria", *VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Burns, P. (1997), "Hard-skills, Soft-skills: Undervaluing Hospitality's 'Service with a Smile'", *Progress in Tourism and Hospitality Research*, Vol. 3.
- Caimari, L. (2004), *Apenas un delincuente. Crimen, castigo y cultura en la Argentina, 1880-1955*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Calvez, J. Y. (1999), *Necesidad del trabajo: ¿desaparición o redefinición de un valor?* Buenos Aires, Losada.

- Canevaro, S. (2013), “Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires”, *Iuminarias*, Vol. 14.
- Cárdenas, I. (1986), *Ramona y el robot. El servicio doméstico en barrios prestigiosos de Buenos Aires (1895-1985)*, Buenos Aires, Ediciones Búsqueda.
- Carman, M. (2011), *Las trampas de la naturaleza: medio ambiente y segregación en Buenos Aires*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- Carrasquer, P., Tornes, T., Tejero, E., y Romero, A. (1998), “El trabajo reproductivo”, *Papers*, Vol. 55.
- Caruso, L. (2014), “La política laboral argentina en la inmediata posguerra: una perspectiva internacional, 1907-1925”, *Relaciones*, No. 138.
- Castel, R. (1999), “Empleo, desocupación, exclusiones”, *Documento de trabajo*. CEIL-PIETTE. Buenos Aires-UBA.
- (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Catani, E. (2011), “La situación social de las trabajadoras domésticas y la regulación legal de sus condiciones de trabajo”, *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, No. 41, Facultad de Ciencias. Jurídicas y Sociales, UNLP.
- Chaney, E. y M. García Castro (1989), *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia, Temple Univ. Press.
- Cicerchia, R. y J. Bestard (2006), “¡Todavía una historia de la familia! Encrucijadas e itinerarios en los estudios sobre las formas familiares”, *Revista de Ciencias Social, Niñez y Juventud*, Vol. 4, No. 1.
- Cosse, I. (2006), *Estigmas de nacimiento. Peronismo y orden familiar, 1946-1955*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica/ Universidad de San Andrés.
- Crenshaw, K. W. (1989), *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. Chicago, University of Chicago.
- Criado, E. y C. Prieto (eds.) (2015), *Conflictos por el tiempo: Poder, relación salarial y relaciones de género*. CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Cutuli, R. (2012), “Flexibilidad empresarial y organización del trabajo doméstico: el trabajo invisible de las hijas de las fileteras en Mar del Plata (Buenos Aires, Argentina)”, *La Ventana*, No. 36.
- (2017), *Del trabajo a la casa... Trabajo, mujeres y precarización laboral en la industria pesquera marplatense (1990-2010)*, Mar del Plata, Eudem.
- Cutuli, R. y E. Aspiazu (2015), “Las políticas de cuidado infantil en Argentina. Aportes para su clasificación y evaluación”, en M. E. Lanari y C. Hasanbegovic (eds.), *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras*. Mar del Plata, Eudem.

- Daune-Richard, A. (2000), “Cualificación y representación social”, en Ch. Rogerat, T. Torns y M. Maruani, *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria.
- Davidoff, L. (1995), *Worlds Between: Historical Perspectives on Gender and Class*. New York, Routledge.
- Davis, A. (2005), *Mujeres, raza y clase*. Madrid, Akal.
- Devetter, F-X. (2013), “¿Por qué externalizar las tareas domésticas? Análisis de las lógicas desigualitarias que estructuran la demanda en Francia”, *Estudios Sociales*, No. 45.
- Dubert, I. (2006), “Modernity without Modernization: The Evolution of Domestic Service in North-West Spain, 1752-1900”, *Gender & History*, Vol. 18, No. 2.
- Ermida Uriarte, O. (2014), “La crisis financiera global y el Derecho del Trabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho (2º época)*, No. 26.
- Farge, A. (1991), *La atracción del archivo*. Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, Institució Valenciana d'Estudis i Investigació.
- Faur, E. (2009), “Organización social del cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires: el rol de las instituciones públicas y privadas 2005-2008”, Tesis Doctoral. Buenos Aires, Flacso.
- Faur, E. y N. Zamberlin (2008), “Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires”, en *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007*, Documento de proyecto. Santiago de Chile: CEPAL - GTZ.
- Ferraras, N. (2011), “Entre a expansão e a sobrevivência: a viagem de Albert Thomas ao Cone Sul da América”, *Antíteses*, Vol. 4, No. 7.
- Filet-Abreu, J. (1980), “Paid Domestic Service in Brazil”, *Latin American Perspectives*, Vol. 7, No. 1.
- Fisher, J. (2000), “Gender and State in Argentina: the Case of the Sindicato de Amas de Casa”, en E. Dore y M. Molyneux (ed.), *Hidden Histories of Gender and State in Latin America*, Durham and London, Duke University Press.
- Fradkin, R. (1997), “Entre la ley y la práctica: la costumbre en la campaña bonaerense de la primera mitad del siglo XIX”, *Anuario del IHES*, No. 12.
- Fraser, N. (1997), *Justicia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. Bogotá, Siglo del Hombre / Universidad de Los Andes.
- (2006), *¿Redistribución o reconocimiento? un debate político-filosófico*. Buenos Aires, Morata.
- Friedan, B. (2009 [1963]), *La mística de la feminidad*. Madrid, Cátedra.
- Gal, S. (2002), “A Semiotics of the Public/Private Distinction”, en *Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies*, Vol. 13, No. 1.

- Gálvez, T. y R. Todaro, (1989), "Housework for Pay in Chile: Not just another job", en E. Chaney y M. García Castro, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia, Temple Univ. Press.
- Garazi, D. (2014), "Mujeres y trabajo urbano. El caso de las mucamas de hotel (Mar Del Plata, 1960-1980)", *Revista Estudios Sociales Contemporáneos*, No. 11.
- (2016), "Del "trabajo de servidor" al "trabajo asalariado". Debates en torno a la remuneración de los trabajadores del sector hotelero-gastronómico en Argentina en las décadas centrales del siglo XX", *Pasado Abierto. Revista del CEHis*, No. 3.
- García de Fanelli, A. M. (1989), "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", *Desarrollo Económico*, Vol. 29, No. 114.
- Garganta, S. (2011), "Asignación Universal por Hijo: Impacto sobre la formalidad laboral". Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Económicas. UNLP.
- Garguin, E. (2012), "Los argentinos descendemos de los barcos": The Racial Articulation of Middle Class Identity in Argentina, 1920-1960", en R. López y B. Weinstein (eds.), *The Making of the Middle Class: Toward a Transnational History*, Druham and London.
- Gasparini, L. y M. Marchionni (2015) "La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos", *Documentos de Trabajo del CEDLAS*.
- Gil Montero, R. (2007), "¿Métodos, modelos y sistemas familiares o historia de la familia", en D. Robichaux, *Familia y diversidad en América Latina. Estudio de casos*. Buenos Aires, Clacso.
- Gill, L. (1990), "Painted Faces: Conflict and Ambiguity in Domestic Servant-Employer Relations in La Paz, 1930-1980", *Latin American Research Review*, Vol. 25, No. 1.
- Ginzburg, C. (2010), *El hilo y las huellas. Lo verdadero, lo falso, lo ficticio*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Giordano, V. (2003), "La celebración del año internacional de la mujer en Argentina (1975): acciones y conflictos", *Revista Estudios Feministas*, No. 20.
- Giucci, G. (2007), *La vida cultural del automóvil. Rutas de la modernidad cinética*. Buenos Aires, Prometeo/Universidad Nacional de Quilmes.
- Gogna, M. (1993), "Empleadas domésticas en Buenos Aires". En E. Chaney y M. García Castro (eds.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*, Venezuela.
- Goldsmith, M. (1992), "Sindicato de trabajadoras domésticas en México (1920-1950)", *Política y Cultura*, No. 1.
- (2007), "Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina." *Les Cahiers ALHIM*, No. 14.

- Goldstein, D. (2003), *Laughter Out of Place: Race, Class, Violence, and Sexuality in a Rio Shantytown*, Berkeley, CA, University of California Press.
- Gorbán, D. (2015), “Representaciones sociales en disputa: los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires”, *Trabajo y Sociedad*, No. 25.
- Gorbán, D. y A. Tizziani (2015), “Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio”, *Cuadernos del IDES*, No. 30.
- Gorz, A. (1995), *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema.
- (1998), *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires, Paidós.
- Guillén, A. M., S. González-Begea y D. L. Balbona (2016), “Austeridad y ajustes sociales en el Sur de Europa. La fragmentación del modelo de bienestar”, *Revista Española de Sociología (RES)*, Vol. 25, No 2.
- Gutiérrez-Rodríguez, E. (2010), *Migration, Domestic Work and Affect: A Decolonial Approach on Value and the Feminization of Labor*. New York, Routledge.
- Guy, D. (2000), “Parents before the Tribunals: The Legal Construction of Patriarchy in Argentina”, en E. Dore y M. Molyneux (eds.), *Hidden Histories of Gender and State in Latin America*. Durham and London, Duke University Press.
- Harris, D. E. (2007), “Você vai me servir”: Desigualdade, proximidade e agência nos dois lados do equador”, Tesis de la Maestría en Sociología de la Universidad de San Pablo.
- Higgs, E. (1987), “Women, Occupations and Work in the Nineteenth Century Censuses”, *History Workshop*, No. 23.
- Himmelweit, S. (2005), “El descubrimiento del trabajo no pagado”, en D. Rodríguez y J. Cooper (comp.), *El debate sobre el trabajo doméstico*. México, UNAM.
- Hochschild, A. (2008), *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires, Katz.
- hooks, b. (2004), “Mujeres Negras: Dar forma a la teoría feminista”, en AAVV, *Otras inapropiables*. Madrid, Traficantes de Sueños.
- Hutchison, E. Q. (2001), *Laborers Appropriate to their sex. Gender, Labor and Politics in Urban Chile, 1900-1930*. Durham y Londres, Duke University Press.
- Hutchison, E. Q. (2013), “Identidades y Alianzas: El movimiento chileno de las Trabajadoras de Casa Particular durante la Guerra Fría”, *Nuevo mundo, mundos nuevos*, disponible en <http://nuevomundo.revues.org/65303>.
- James, D. (2010), *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina*. Buenos Aires, Sudamericana.
- James, D. y J. D. French (1997), *The Gendered Worlds of Latin American Women Workers*. Durham and London, Duke University Press.

- Jelín, E. (1977), "Migration and Labor Force Participation in Latin America: The Domestic Servants in the Cities", *Signs*, Vol. 3.
- (1994), "Familias del siglo XXI", *Isis Internacional*, No. 20.
- Jurado Guerrero, T. (2007), "Trabajo, familia y Estado: Francia: ¿un modelo de conciliación a seguir?", en M. A. Carbonero Gamundi y S. Levín, *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario, Homo Sapiens.
- Knibiehler, Y. (1996), "Madres y nodrizas", en S. Tuber (ed.), *Figuras de la madre*. Madrid, Cátedra-Universitat de València, pp. 95-118.
- Kofes, S. (2001), *Mulher, mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas*. Campinas, Editora da Unicamp.
- Kritz, E. (1985), "La formación de la fuerza de trabajo en la Argentina, 1869-1914", *Cuadernos del CENEP*, No. 30.
- Kuznesof, E. (1989), "A History of Domestic Service in Spanish America, 1492-1980", en E. Chaney y M. García Castro, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia, Temple Univ. Press.
- Lauderdale Graham, S. (1992), *House and Street. The Domestic World of Servants and Masters in Nineteenth-Century Rio de Janeiro*. Austin, University of Texas Press.
- Lautier, B. (2003), "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño", *Revista Mexicana de Sociología*, No. 65.
- León, M. (1989), "Domestic Labor and Domestic Service in Colombia", en E. Chaney y M. García Castro, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia, Temple Univ. Press.
- Lerussi, R. (2014), *La retórica de la domesticidad. Política feminista, derecho y empleo doméstico en la Argentina*. La Plata, Edulp.
- Lida, M. (2013), *Monseñor Miguel de Andrea. Obispo y hombre de mundo (1887-1960)*. Buenos Aires, Edhasa.
- Liernur, J. y G. Silvestri (1993), *El umbral de la Metrópolis, Transformaciones técnicas y cultura en la modernización de Buenos Aires, 1870-1930*. Buenos Aires, Sudamericana.
- Lindenboim, J. (2007), "La fuerza de trabajo en el siglo XX. Viejas y nuevas discusiones," En S. Torrado (ed.), *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*, T. II. Buenos Aires, Edhasa.
- Lobato, M. (2000), "Entre la protección y la exclusión: discurso maternal y protección de la mujer obrera. Argentina: 1890-1934", en Juan Surrano (comp.), *La cuestión social en Argentina. 1870-1943*. Buenos Aires, La Colmena.

- Lobato, M. (2007), *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires, Edhasa.
- Lobato, M. y Suriano, J. (2014). *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*, Buenos Aires, Edhasa.
- Loyo, M. G. y M. D. Velásquez (2009), “Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado”, en M. E. Valenzuela y C. Mora, (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Lupica, C. (2013), “Mujeres en la actividad económica”. *Observatorio de la Maternidad*, No. 72.
- (2014), “No trabajar o tener un empleo precario”, *Observatorio de la Maternidad*, No. 74.
- Madden, Y. (1975), “Discrimination. A manifestation of male market power”, en C. Lloyd (ed.), *Sex, Discrimination and the división of labor*. Nueva York, Columbia University Press.
- Manzo, A. G. (2014), “Estado post-neoliberal e informalidad laboral en Argentina: estrategias de registración del empleo doméstico remunerado”, *Revista Direito e Práxis*, Año 5, No. 9.
- Marín Muñoz, M. (2003), “Trabajo femenino, política familiar y teorías económicas”, *Boletín Económico del ICE*, No. 2774.
- Martino, A. (2009), “Hacia una política social del tiempo de trabajo. Representaciones y preferencias en torno a la crisis del trabajo”. Tesis de Maestría en Filosofía Práctica Contemporánea, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Méda, D. (1998), *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona, Gedisa.
- Míguez, E. (1999), “Familias de clase media: la formación de un modelo”, en F. Devoto y M. Madero (comps.), *Historia de la vida privada en la Argentina*. Buenos Aires, Taurus.
- Milanesio, N. (2014), *Cuando los trabajadores salieron de compras: nuevos consumidores, publicidad y cambio cultural durante el primer peronismo*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Milanich, N. (2011), “Women, Children, and the Social Organization of Labor in Chile”, *Hispanic American Historical Review*, Vol. 91, No. 1.
- Mirás Araujo, J. (2005), “Rasgos básicos y transformaciones en el servicio doméstico en una ciudad periférica. A Coruña, 1900-1960”, *Cuadernos de Historia Contemporánea*, Vol. 27.
- Molinari, I.; “Obreras, operarias y empleadas. El trabajo de las mujeres en Mar del Plata, entre los años 1940 y 1960”, *Trabajos y Comunicaciones*, Vol. 34, 2008.

- Molyneux, M. (2005), “Más allá del debate sobre el trabajo doméstico”, en D. Rodríguez y J. Cooper (Comp.), *El debate sobre el trabajo doméstico*. México, UNAM.
- Moulier-Boutang, Y. (2006), *De la esclavitud al trabajo asalariado*. Madrid, Akal.
- Moya, J. (2007), “Domestic Service in a Global Perspective: Gender, Migration and Ethnic Niches”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 33, No. 4.
- Nakano Glenn, E. (1992), “From servitude to service work: Historical continuities in the racial division of paid reproductive labor”, *Signs*, Vol. 18, No. 1.
- Nari, M. (1998), “De la maldición al derecho. Notas sobre las mujeres en el mercado de trabajo. Buenos Aires, 1890-1940”, en Hilda Garrido y María C. Bravo (coord.), *Temas de mujeres. Perspectivas de Género*, CEHIM, UNT, Tucumán.
- (2002), “El trabajo a domicilio y las obreras. 1890-1918”, *Razón y Revolución*, No. 10.
- (2004), *Políticas de maternidad y maternalismo político*. Buenos Aires, Biblos.
- Nuño, L. (2008), “La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la desigualdad de género”, Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid.
- Offe, K. (1992), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro*. Buenos Aires, Alianza.
- Olcott, J. (2011), “Introduction: Researching and Rethinking the Labours of Love”, *Hispanic American Historical Review*, Vol. 91, No. 1.
- Olsen, F. (1990), “El sexo del derecho”, en D. Kairys (ed.), *The Politics of Law*, Nueva York, Pantheon, 1990. Traducción de Mariela Santoro y Christian Courtis.
- Palacio, J. M. (2005-2006), “Hurgando en las bambalinas de “la paz del trigo”: Algunos problemas teórico-metodológicos que plantea la historia judicial”, *Quinto Sol*, No. 9-10.
- Pastoriza, E. (2008), “Estado, gremios y hoteles. Mar del Plata y el peronismo”, *Estudios sociales*, No. 34.
- (2009) (dir.), *Un mar de memoria. Historia e imágenes de Mar del Plata*. Buenos Aires, Edhasa.
- Pastoriza, E. y Torre, J.C. (1999), “Mar del Plata, un sueño de los Argentinos”, en F. Devoto y M. Madero (dirs.), *Historia de la vida privada en la Argentina. La Argentina entre multitudes y soledades. De los años treinta a la actualidad*. Buenos Aires, Taurus.

- Pateman, C. (1995), *El contrato sexual*. Barcelona, Anthropos.
- Pereyra, F. (2015), “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina”, *Revista Nueva Sociedad*, No. 256.
- Pereyra, F. y L. Poblete (2015), “¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013)”. *Cuadernos del IDES*, No. 30.
- Pérez, I. (2012), *El hogar tecnificado. Familias, género y vida cotidiana (1940-1970)*. Buenos Aires, Biblos.
- Pérez, I. y C. Stallaert (2016), “The professionalization of paid domestic work and its limits: Experiences of Latin American migrants in Brussels”, *European Journal of Women's Studies*, Vol. 23, No. 2.
- Pérez, I. y R. Cutulí (2011), “Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas. Mar del Plata, 2010-2011”, 2° Premio Concurso BialelMassé: *El estado de la clase trabajadora en la provincia de Buenos Aires*, Ministerio de Trabajo, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.
- Pérez, I. y D. Garazi (2014), “Mucamas y domésticas. Trabajo femenino, justicia y desigualdad (Mar del Plata, Argentina, 1956-1974)”, *Cadernos Pagú*, No. 42.
- Pérez, P. (2008), “Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino (1995-2003)”, *Trabajos y Comunicaciones. Segunda época*, Vol. 8, No. 34.
- Piette, V. (2000), *Domestiques et servantes. Des vies sous condition. Essai sur le travail domestique en Belgique au 19^e siècle*. Louvain-la-Neuve: Académie Royale de Belgique.
- Piglia, M. (2014), *Autos, rutas y turismo. El Automóvil Club Argentino y el Estado*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Pite, R. (2011), “Entertaining Inequalities”, *Hispanic American Historical Review*, Vol. 91, No. 1.
- (2016), *La mesa está servida. Doña Petrona C. de Gandulfo y la domesticidad en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires, Edhasa.
- Poblete, L. (2016), “Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Vol. 22.
- Polanyi, K. (2013), *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Prates, S. (1989), “Organizations for Domestic Workers in Montevideo: Reinforcing Marginality?”, en E. Chaney y M. García Castro, *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphia, Temple Univ. Press.

- Queirolo, G. (2004), “El trabajo femenino en la ciudad de Buenos Aires (1890-1940): una revisión historiográfica.” *Temas de Mujeres. Revista del CEHIM*, Año 1, No. 1.
- (2016), “Indemnizaciones, enfermedades y antigüedad entre los empleados de comercio: alcances y límites de la ley 11.729 (Argentina, 1934-1945)”, *Estudios Sociales*, Vol. 50, No. 1.
- Radin, M. J. (1996), *Contested commodities*. Harvard University Press.
- Ramacciotti, K. (2011), “De la culpa al seguro. La Ley de Accidentes de trabajo, Argentina (1915-1955)”, *Revista Mundos do Trabalho*, Vol. 3, No. 5.
- (2014), “¿Soldados del trabajo o ciudadanos? La Ley de Accidentes de trabajo en la Argentina, 1915-1955”, en M. Lobato y J. Suriano (comps.), *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*, Buenos Aires, Edhasa.
- Recalde, H. (1997), *La salud de los trabajadores en Buenos Aires. 1870-1910 a través de las fuentes médicas*. Buenos Aires, Grupo Editor Universitario.
- Remedi, F. (2012), “Esta descompostura general de la servidumbre.” Las trabajadoras del servicio doméstico en la modernización argentina. Córdoba, 1869-1906”, *Secuencia*, No. 84.
- (2014), “El “problema del servicio doméstico” en la modernización argentina. Córdoba (1910-1930)”, en F. Remedi y M. Barbosa Cruz, *Cuestión Social, políticas sociales y construcción del Estado social en América Latina, siglo XX*. Córdoba y México, Centro de Estudios Históricos “Prof. Carlos S. A. Segretti” y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo*. Barcelona, Paidós.
- Rodríguez Enríquez, C. y G. Marzonetto (2015), “El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares”, *Documentos de Trabajo, Políticas públicas y derecho al cuidado*.
- Rodríguez, D. y J. Cooper (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico*. México, UNAM.
- Rodríguez, P. (2004), *La familia en Iberoamérica, 1550 - 1980*. Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- Rollins, J. (1985), *Between Women: Domestic and Their Employers*, Philadelphia, Temple University Press.
- Romero, M. (1992), *Maid in the U.S.A.* Nueva York y Londres, Routledge.
- Roseblatt, K. (2000), *Gendered Compromises. Political Cultures and the State in Chile, 1920-1950*. Chapel Hill, The University of North Carolina Press.
- Rubbo, A. y Taussig, M. (1983), “Up off Their Knees: Servanthood in Southwest Colombia”, *Latin American Perspectives*, Vol. 10, No. 4.

- Sáinz, J., P. Pérez y M. M. Salas (2014), “De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo”, *Alteridades*, No. 28.
- Salvatore, R. (2003), *Wandering Paysanos. State, order and subaltern experience in Buenos Aires during the Rosas era*. Durham, Duke University Press.
- Sarasúa, C. (1994), *Criados, nodrizas y amos: el servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758–1868*. Madrid, Siglo XXI.
- Sarti, R. (2006), “Domestic Service: Past and Present in Southern and Northern Europe”, *Gender and History*, Vol. 18, No. 2.
- (2010), “Introduction to the Special Issue: Men in a Woman’s Job, Male Domestic Workers, International Migration and the Globalization of Care”, *Men and Masculinities*, Vol. 13, No. 4.
- Schellekens, T. y A. Van der Schoot (1989), “Household Workers in Peru: The Difficult Road”, en E. Chaney y M. García Castro, *Muchachos No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia, Temple Univ. Press.
- Scott, J. (1990), “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en M. Navarro y C. Stimpson (comps.), *Sexualidad, género y roles sexuales*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- (2008) “Sobre lenguaje, género e historia de la clase obrera”, en J. Scott, *Género e Historia*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Siegel, R. (1994), “Home as Work: The First Woman’s Rights Claims Concerning Wives’ Household Labor, 1850-1880”, *The Yale Law Journal*, Vol. 103, No. 5.
- Soprano, G. (2007). “Del Estado en singular al Estado en plural: Contribución para una historia social de las agencias estatales en la Argentina”, *Cuestiones de Sociología*, No. 4.
- Spivak, G. (2003), “¿Puede hablar el subalterno?”, *Revista colombiana de antropología*. Vol. 39.
- Stagnaro, Andrés (2012), “Los Tribunales del Trabajo como escenario del conflicto entre el capital y el trabajo. 1948-1960”, Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata.
- Steedman, C. (2009), *Labours Lost. Domestic Service and the Making of the Modern England*. Cambridge, Cambridge University Press.
- (2016), “A Lawyer’s Letter: Everyday Uses of the Law in Early Nineteenth Century England”, *History Workshop Journal*, No. 81.
- Suriano, J. (2007) “El largo camino hacia la ciudadanía social”, en S. Torrado (ed.), *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una Historia Social del siglo XX*, Tomo I. Buenos Aires, Edhasa.

- Svampa, M. (2001), *Los que ganaron: la vida en los countries y barrios privados*. Buenos Aires, Biblos.
- Thompson, E. P. (2010 [1975]), *Los orígenes de la ley negra. Un episodio de la historia criminal inglesa*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Tinsman, H. (1992), "The Indispensable Services of Sisters: Considering Domestic Service in United States and Latin American Studies", *Journal of Women's History*, Vol. 4, No. 1.
- Tinsman, H. (2008), "A Paradigm of Our Own: Joan Scott in Latin American History," *American Historical Review*, Vol. 113, No. 5.
- Tizziani, A. (2013), "El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina", en *Nuevo mundo, mundos nuevos*, disponible en <http://nuevo-mundo.revues.org/65153>.
- Tizziani, A. y D. Gorbán (2014), "Inferiorization and deference: The construction of social hierarchies in the context of paid domestic labor", *Women's Studies International Forum*, Vol. 46.
- Tizziani, A. y F. Pereyra (2014), "Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires", *Trabajo y Sociedad*, No. 23.
- Tomei, M. (2011), "Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality", *Canadian Journal of Women and Law*, No. 23.
- Torrado, S. (2007), "Transición de la familia: tamaño y morfología", en S. Torrado, *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario*, Tomo II. Buenos Aires, Edhasa.
- Valobra, A. (2010), *Del hogar a las urnas. Recorridos de la ciudadanía política femenina argentina, 1946-1955*. Buenos Aires, Prohistoria.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1997), *La construcción de representaciones sociales. Discurso político y prensa escrita. Un análisis sociológico, jurídico y lingüístico*. Barcelona, Gedisa.
- (2007), "Condiciones de trabajo y representaciones sociales. El discurso político, el discurso judicial y la prensa escrita a la luz del análisis sociológico-lingüístico del discurso", *Discurso & Sociedad*, Vol. 1, No. 1.
- Vázquez Lorda, L. (2010), "El otro ángel del hogar es mujer, trabajadora y asalariada. Las empleadas domésticas y el catolicismo en la Argentina de los años 1950", en N. Álvarez (comp.), *Familia, género y después... Itinerarios entre lo público, lo privado y lo íntimo*. Rosario, Prohistoria.
- Villalta, C. (2012), *Entregas y secuestros. El rol del Estado en la apropiación de niños*. Buenos Aires, Editores del Puerto/ CELS.

- Von Oertzen, E. (2005), "From muchacha to Migrant Domestic Worker. Ethnic Relations in Domestic Service in Latin America and Europe", en S. Pasleau e I. Schopp (eds.), *Proceedings of the Servant Project, Vol I: Servants and Changes in Mentality, 16th-20th Centuries*. Liège, Les Éditions de l'Université de Liège.
- Wainerman, C. (2007), "Mujeres que trabajan. Hechos e ideas." En S. Torrado (ed.), *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una Historia Social del siglo XX*, Tomo II. Buenos Aires, Edhasa.
- Wainerman, C. y Z. Recchini de Lattes (1981), "La medición del trabajo femenino. Buenos Aires", *Cuadernos del CENEP*, No. 21.
- Wajcman, J. (1991), *Feminism confronts technology*. University Park, The Pennsylvania State University Press.
- Wajcman, J. (2005), "El género en el trabajo", en C. Laufer, C. Marry y M. Maruani (Eds), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. Valencia, Germania.
- Weinstein, B. (1996), *For Social Peace in Brazil. Industrialists and the Remaking of Working Class in Sao Paulo, 1920-1964*. Chapel Hill and London, The University of North Carolina Press.
- Williams, J. (2000), *Unbending gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*. Nueva York, Oxford University Press.
- Wolf, E. (2005), *Europa y la gente sin historia*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Young, G. (1987), "The Myth of Being "Like a Daughter", *Latin American Perspectives*, Vol. 14, No. 3.
- Zelizer, V. (2009), *La negociación de la intimidad*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Zurita, Carlos (1997), "Trabajo, servidumbre y situaciones de género. Algunas acotaciones sobre el servicio doméstico en Santiago del Estero, Argentina", Programa de Investigaciones sobre Trabajo y Sociedad (PROIT) del Instituto de Desarrollo Social (INDES) de la Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE).

